

Comment bien réussir son mandat

Chômage partiel

Le règlement intérieur du CE

Consommation : les vins

Interview Sylvie Testud

Voyage : la Chine

Johanna Daniel-Etling, secrétaire du CE de la Deutsche Bank AG

Découvrez la croisière à la française en 100% Tout Inclus



TARIFS SPÉCIAUX COMITÉS D'ENTREPRISE

INFORMATIONS AU 01.73.77.59.31

Média CE
134-140 rue d'Aubervilliers - 75019 Paris
Tél. 0 811 11 20 26 *(prix d'un appel local)*
Fax : 0 811 11 20 27
E-mail : info@mediace.fr

Directeur de la Publication :
Jacques Guez (jguez@mediace.fr)

Rédacteur en chef :
Erick Inglevert (einglevert@mediace.fr)

Assistante de rédaction :
Sheirlen Sebbag (sheirlen@mediace.fr)

Rédaction :
(redaction@mediace.fr)
Vincent Rande, Jean Martinez, Yves-François Talmont, Lauren Guerche, Dominique Franceschi, Zoé Duplessis et Anna Seurin.

Ont collaboré à ce numéro :
Marc Delomez, Abdel Benchabbi, Cédric Huillet, Nadine Péronet, Marie Saunier, Yves Barbier, Marie-Ange Grande, Alexandra Weizer, Aurélia Parchantou, Clément Solomon.

Maquette :
Ecif - Couverture Louis Michel

Crédits Photos :
Fotolia, OT Chine, OT Paris.

Photographe :
Claude Katz

Service Lecteur :
Zoé Duplessy (zoe@mediace.fr)
Tél.: 0 811 11 20 26 *(prix d'un appel local)*

Service abonnement :
Nathalie Amoyal
Tél. 09 71 22 45 82 *(prix d'un appel local)*
abonnement@mediace.fr

Directeurs :
Marc Tubiana (mtubiana@mediace.fr)
Jean-Pierre Sarbit (jpsarbit@mediace.fr)

Service Publicité :
publicite@mediace.fr)

Secrétariat :
info@mediace.fr

Régies publicitaires : WCE Régie - Nelson Consulting

Imprimeur : Imp. de Champagne à Langres



Labellisé Imprim'vert pour le respect de l'environnement

Routeur : ARS Routage - Tronville en Barrois

ISSN n° 1636-3191
Commission paritaire : 1109 T 82322
Abonnement :
1 an (5 numéros + 2 HS) 120 €

Les Éditions du Pré
442 704 904 R.C.S. Paris
SARL de Presse au capital de 14 350 €
éditeur de Média CE Magazine
Siège social : 134 - 140 rue d'Aubervilliers
75019 Paris
Dépôt légal : juillet 2009 - Diffusion nationale

é d i t o



Jacques Guez, directeur de la publication

La période de vacances estivales ne doit pas faire oublier les vagues de licenciements successives qui continuent à secouer le monde du travail.

Une alternative aux licenciements existe pourtant, en l'occurrence le chômage partiel, dont le dispositif a été renforcé par le législateur, en augmentant le nombre d'heures prises en considération, ainsi qu'en améliorant le niveau d'indemnisation des salariés concernés. Média CE fait le point sur les modifications récentes du dispositif et sur les conditions d'attribution des allocations de chômage partiel.

Le règlement intérieur, qui peut paraître au premier abord comme une simple formalité définissant les règles de fonctionnement du CE, est en fait un outil majeur dont il convient de pas négliger l'importance lors de sa rédaction, en particulier dans son aspect juridique. En collaboration avec La Clé, nous vous en rappelons la finalité et les principes essentiels de mise en place.

Le pouvoir d'achats est une des préoccupations majeures des Français. Le CE peut contribuer à le renforcer grâce aux commandes groupées. Nos journalistes se sont penchés sur cette pratique répandue, avec une attention particulière portée à l'achat groupé des vins, domaine assez sensible où l'on peut croiser le meilleur comme le pire.

Place aux loisirs, avec des idées de vacances pour les jeunes où l'on associe les activités ludiques et le soutien scolaire, à la plus grande satisfaction des parents... et des CE.
Un peu d'évasion enfin, avec notre reportage sur la Chine traditionnelle et celle de demain, terre en plein devenir où l'on rase des quartiers entiers au nom de la modernisation, mais où l'on trouve encore des ruelles pittoresques où le temps semble s'être figé il y a bien longtemps.

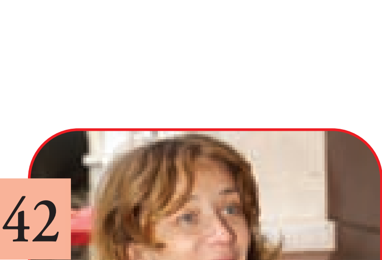
Bonne lecture.

Ce numéro est accompagné de Fiches Pratiques, d'un encart et d'un courrier d'abonnement Média CE

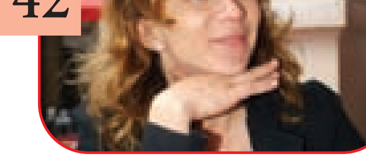
s o m m a i r e



Consommation



Gestion et Fonctionnement du CE



Actualités



Loisirs



PSE et dialogue social au CE Deutsche Bank

Deux PSE en 6 ans !

En six ans, la succursale parisienne de la Deutsche Bank AG a connu un plan de départs volontaires et deux PSE très bien négociés par les élus au profit des salariés.

La Deutsche Bank AG, succursale française de la plus grande banque privée allemande (80 000 salariés dans le monde, dont 51 000 en Europe) abrite aujourd'hui 220 personnes. Aux deux tiers, ce sont des cadres au service de cette banque d'investissement qui prend ses directives stratégiques du siège de Londres plus que de celui de Francfort. Des traders, des spécialistes des salles de marchés, qui sont frappés de plein fouet par la crise financière mondiale. Mais les difficultés de la Deutsche Bank de Paris ont commencé plus tôt. Lorsque, en 2000, elle s'est lancée dans le rachat de la banque Worms. Rachat qui s'est soldé en 2003 par la liquidation de celle-ci et le premier plan de départs volontaires, négocié par les élus pour une soixantaine de salariés de la AG, détachés à la Banque Worms. Cet échec a conduit la banque à se recentrer sur son activité d'investissement et à laisser tomber les services aux particuliers et le projet d'une banque universelle en France. En 2005-2006, un premier PSE intervient suite à de fortes restructurations au sein du groupe, touchant une quarantaine de salariés. Il est suivi en 2008-2009 par un second qui concerne déjà une trentaine de salariés jusqu'à aujourd'hui, mais le plan est ouvert jusqu'à fin 2009.

Ainsi, la stabilité de la Deutsche Bank, installée à Paris depuis 1977, est bousculée.
Le CE a dû s'adapter à ce nouveau contexte. *«Pendant des années, nous étions tous des élus sans étiquettes. L'affaire de la banque Worms nous a menés à nous syndiquer.
Personnellement, c'est l'exemple de la secrétaire du CE Worms qui m'a conforté dans l'envie d'adhérer à la CFDT, seul syndicat en France qui correspond à ma conception du dialogue social»* explique Johanna Daniel-Etling, la secrétaire du CE. Elue depuis plus de vingt ans dans différents mandats (DP, DS, CHSCT, CE, comité européen), et secrétaire depuis trois mandats consécutifs, elle est en première ligne. *«Un PSE, c'est toujours douloureux. On ne peut pas être favorable au licenciement de nos collègues ; mais lorsqu'on ne peut les éviter à cause des décisions stratégiques prises à Londres, on peut au moins les accompagner et chercher les solutions qui leur permettent de s'en sortir au mieux».*



Le dialogue avant l'affrontement

Une position que Johanna, d'origine allemande, voit et vit comme une priorité donnée au dialogue avec la direction. *«En France, on ne croit pas au dialogue avant l'affrontement. D'abord, on s'affronte et ensuite on parle. Je ne suis pas d'accord avec cette manière de faire. Je suis très dure en négociation, mais j'essaie toujours de voir les intérêts des uns et des autres. Cela m'a permis, au fil des années, de construire un vrai dialogue avec la direction et d'avoir son respect aujourd'hui. Ce n'est pas parce que je ne suis pas dans la tradition française de l'affrontement que je ne défends pas les intérêts des salariés». Le syndicat FO, implanté en 2003 en même temps que la CFDT, a voulu dénoncer cette attitude devant les tribunaux lors du premier PSE. «Il a été débouté. Les salariés ont même fait une pétition pour soutenir le PSE !».* FO n'a eu aucun élu au CE dans les élections qui ont suivi…

Diplomate, ouvert au dialogue et très ferme dans les objectifs poursuivis, le CE Deutsche Bank a ainsi négocié des plans sociaux particulièrement bons pour les salariés licenciés. Outre d'excellents aspects financiers prenant en compte les bonus annuels, l'âge, l'ancienneté, les primes de bilan, le préjudice professionnel, les enfants à charge…, des mesures d'accompagnement à la recherche d'emploi ou à la création d'entreprise ont été prises. Le tout, avec une vraie efficacité, suivie mensuellement par le CE. *«Nos avocats nous ont confirmé que nos PSE étaient de bons plans. En revanche, la direction n'a jamais voulu nous en dire le coût».*

Et les experts comptables du CE n'ont pu le déterminer. *«Nous avons le statut de succursale. Ce n'est pas évident pour nos experts. Comme nous ne sommes pas indépendants, les chiffres du bilan sont fondus par lignes de métier ; nous ne connaissons pas, par exemple, le détail de la partie « bonus» dans les salaires»* regrette Johanna Daniel-Etling.

Dans ce CE petit mais aisé (il est doté de 0,9% d'une masse salariale importante pour les ASC) on envisage l'avenir avec circonspection. Une nouvelle direction arrive en juin.

L'environnement international fait que tout est possible, en termes de réduction d'effectifs et de réorganisation interne. Les élections sont prévues en octobre prochain. Peut-être, verront-elles l'arrivée au CE d'élus FO. «Ce peut être une bonne chose ; sauf si la radicalité des propos ou des comportements risque de faire capoter ce qu'on a mis vingt ans à construire dans le dialogue social et les relations avec la direction !» sourit Johanna Daniel-Etling.

Dominique Franceschi

Elue au comité européen

Cela fait presque dix ans que Johanna Daniel-Etling siège au comité européen de la Deutsche Bank, en tant qu'élue et représentante pour la France. Un poste d'observation privilégié. «La banque a perdu 4 milliards d'euros en 2008. Elle prétend bien se tirer de la crise, mais nous voyons qu'il existe différents projets qui continuent dans une logique d'externalisation et de décentralisation de différentes fonctions, notamment vers l'Inde ou les Philippines. En tant qu'élus, si nous sommes informés correctement, il y a des lacunes dans la partie consultation qui n'est pas encore très vivante. Nous aimerions avoir plus de pouvoir pour agir pro-activement. Le personnel européen pourrait se demander, à juste titre, pourquoi ses élus n'organisent pas d'actions communes…»

Le règlement intérieur du CE
GPS ou ABS ?

Mode d'emploi

Le règlement intérieur du comité d'entreprise est-il une simple option dont peuvent user les représentants du personnel ou, tout au contraire, est-il un outil qui, sur le terrain des relations entre les élus, les salariés et l'employeur, s'avère indispensable ?

La loi précise juste que « le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise... »

On pourrait ergoter pendant tout un magazine sur l'analyse du présent de l'indicatif en droit : l'équivalent d'un impératif ? Mais le bac français est passé et bien passé, donc laissons aux linguistes et théoriciens du droit le soin d'analyser en long, en large et en travers ce texte.

Dans la pratique, une chose est sûre, ce règlement va être utile, très utile même. Une fois bien sûr qu'il sera mis en place.

Valider le RI du CE...

Le règlement intérieur est entériné par vote de la majorité des titulaires présents. Attention donc à bien compter ses petits lors de l'inscription, à l'ordre du jour, de la validation du projet. Ce comptage sera d'autant plus important que, tout comme pour la nomination du secrétaire, du trésorier ou des adjoints, le président peut participer au vote sur le règlement du CE.

Sa participation n'a pas, sauf exception que nous verrons plus loin, de pouvoir bloquant. Un règlement validé par une majorité de votants, quand bien même le président aurait voté contre, est considéré comme approuvé et donc applicable.

Pour lui donner toute sa valeur.

Car c'est bien la particularité de ce document : s'il a été régulièrement approuvé, il sera opposable tant aux élus qu'au président. Personne, délégation du personnel ou employeur, ne pourra donc contrevenir à ses dispositions, sauf à prendre le risque de commettre un délit d'entrave contre le comité d'entreprise.

Faut pas rêver....

Est-ce à dire pour autant que les élus peuvent imposer toute disposition qu'ils souhaitent à l'employeur, via le règlement intérieur du CE ?
Nous en voyons déjà certains dont les yeux brillent.... Désolé de briser un espoir dans l'œuf mais la réponse est non, bien sûr ! Même si le président du CE ne dispose pas, de manière générale, d'un droit de veto, il en va tout autrement pour certaines dispositions dont il peut bloquer la mise en œuvre.

Car le règlement ne peut imposer à l'entreprise de contraintes supérieures à la loi. Dans ces conditions, les dispositions qui précisent la loi ou remplissent ces vides sont opposables dès qu'elles sont votées à la majorité, même si le président vote contre. A l'inverse, les règles qui constituent des obligations supplémentaires pour l'entreprise doivent, au-delà du vote majoritaire, être acceptées par l'employeur.

De quoi parle-t-on ? Heures de délégation supplémentaires, allongement du délai de convocation, mise à disposition de moyens matériels non prévus par la loi et utilisation de l'intranet ou des messageries professionnelles font partie, par exemple, de cette catégorie pour laquelle l'accord de la direction est indispensable.

Une fois assimilée la méthode de sa mise en

place, il convient de remplir consciencieusement le projet de règlement.

Dès septembre prochain, un projet de règlement intérieur sera proposé aux abonnées de Media CE. Elaboré conjointement entre les experts de La Clé et la rédaction de Media CE, il sera accessible sur notre site : www.mediace.fr
Pour les comités d'entreprise qui s'apprêtent à se doter d'un règlement, d'en modifier le contenu ou tout simplement qui se posent des questions sur celui qu'ils appliquent depuis des années, une rencontre est prévue début octobre 2009 avec les experts de La Clé.

L'essentiel, l'important et l'accessoire

Le comité dispose de la personnalité civile. Celle-ci lui permet de posséder un patrimoine et de passer des contrats. Cependant, à la différence d'une société ou d'une association, la loi est muette sur la personne, ou la fonction, qui représente de droit le comité à l'égard des tiers. Ni le président, ni le secrétaire ne dispose légalement de cette capacité.

Or, ce point est capital puisqu'il rythme toute la vie du CE qui passe des contrats avec des voyagistes, des structures de formation, des conseils, des cinémas..... En gros, qui est habilité à signer ?

Le règlement doit impérativement intégrer par écrit une définition du représentant du CE. Cette représentation prendra la forme d'un mandat écrit de représentation. Dans ce cas, la personne désignée aura le pouvoir de signer les actes contractuels du comité, à la condition express que ces actes fassent l'objet, au préalable, d'un vote à la majorité. La personne ainsi désignée n'a pas le pouvoir de décider seule. Elle peut simplement mettre en œuvre la décision collective. Est-ce suffisant ? Pas toujours.
En effet, lorsque le comité est composé d'élus itinérants ou affectés sur différents sites en France, il est parfois compliqué de se rencontrer ailleurs que lors des réunions mensuelles.
Rappelons que le CE, instance collégiale, ne peut légalement mettre en œuvre que les décisions qui ont fait l'objet d'un vote majoritaire.

Comment faire alors pour toutes les petites décisions de la vie courante : l'ordinateur bug, il faut faire venir un informaticien. L'imprimante n'a plus d'encre, il faut donc

passer un contrat d'achat. Il est urgent de répondre à la proposition mirifique d'un voyagiste, laquelle est assortie d'une validité au lendemain minuit....

Dans tous ces cas, un vote majoritaire serait nécessaire et, pourtant, les élus sont par monts et vaux. Dans certaines situations, les comités intègrent donc, dans leur règlement, des délégations de pouvoir qui vont au-delà du mandat de représentation. Cette délégation sera le plus souvent limitée par des montants plafonds par opération et au global sur l'année. Utile donc, mais à manier avec précaution.

Après l'essentiel, l'important : si les fonctions du président et du secrétaire sont définies par la loi, il en va autrement de celles des autres membres du bureau (trésorier et adjoints). Dans ces conditions, le règlement fixera les missions, pouvoirs et limites de chacun, afin de garantir l'instance, mais aussi de sécuriser les actions des personnes occupant ces fonctions, et notamment du trésorier dont le rôle suppose de grandes responsabilités.

De même, la loi renvoie au règlement intérieur du CE le soin de fixer les conditions de diffusion du PV. De manière plus large, c'est toute la communication avec les salariés qui doit être abordée : modalités particulières d'approbation du PV, diffusion par mail, courrier interne, affichage, possibilité d'usage du réseau professionnel.
Tous ces points conditionnent les relations avec les salariés que le CE représente et dont il doit défendre les intérêts.

Le copier-coller, une mauvaise solution

Elaborer les règles du jeu à travers le règlement intérieur n'est pas un exercice aussi simple que cela pourrait paraître a priori. S'agissant, à premier abord, que de simples règles de fonctionnement, la tentation de faire un copier-coller du règlement intérieur d'un autre comité d'entreprise qui l'a mis en ligne sur internet semble être la solution. Et pourtant, ce document doit fixer les modalités propres à chaque comité, compte tenu notamment des spécificités de l'entreprise et du mode relationnel noué entre les élus, l'employeur et les salariés. Il doit aller au-delà des idées reçues et présenter un maximum de sécurité juridique.

Les modalités retenues dépendront là aussi de la taille et de la configuration géographique et technique de l'entreprise.

Au-delà, le règlement peut venir préciser certaines règles de fonctionnement moins capitales mais pas inintéressantes. Il s'agit des modalités et périodicité de versement des budgets, forme des éventuels bons de délégation, organisation et calendrier prévisionnel des réunions, fonctionnement des commissions et moyens, nomination dans diverses instances...

Toutes ces règles ont des points communs : la loi donne de bonnes bases qu'ils suffit d'enrichir et de préciser et, surtout, elles doivent être envisagées en fonction de la réalité des besoins de chaque CE et des contraintes de l'entreprise, et pas de manière théorique.

Copier- coller ?

Il est évident après ces développements sur le contenu du règlement, qu'il sera différent dans une entreprise mono-site de 65 salariés que dans une entreprise répartie sur toute la France de 2500 personnes. Un règlement intérieur de CE, c'est du sur-mesure, pas du prêt-à-porter !

Dans ces conditions, il y a des fausses bonnes idées à bannir. Certains comités mettent en ligne leur règlement intérieur : lire pour s'enrichir, oui, mais éditer pour appliquer en changeant juste les noms du président et des élus, surtout pas.

Alors comment faire ? Partir d'une trame simple mais complète, puis travailler collectivement autour de l'existant : ce qui doit être créé et ce qui doit être modifié dans le fonctionnement du CE. Une fois ce travail d'échanges et de réflexion collective achevé, la phase d'écriture est beaucoup plus simple.

En un mot : faites chauffer les cerveaux et à vos plumes ! Car le règlement intérieur du CE est le GPS qui évite les chemins de traverse, et l'ABS qui empêche les sorties de route de fonctionnement.

Cédric Huillet,
Directeur Général de La Clé
en collaboration avec
la rédaction de Média CE

Chômage partiel

Plusieurs textes ont récemment modifié le dispositif de chômage partiel. Un avenant à l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, signé le 15 décembre 2008 par les partenaires sociaux, a relevé de 50 % à 60 % du salaire brut le niveau d'indemnisation, avec un plancher de 6,84 euros par heure. Un décret du 29 janvier 2009 et un arrêté du 26 janvier 2009 ont notamment assoupli les conditions d'attribution des allocations de chômage partiel (voir Media CE n°32, page 35).
Dernièrement, deux arrêtés ont fixé, pour l'année 2009, le taux maximum de prise en charge par l'Etat des indemnités (voir la Newsletter de Média CE du 1er avril 2009) et un décret du 29 avril 2009 a institué un régime d'activité partielle de longue durée (voir la Newsletter de Média CE du 1er juin 2009).
Dans une instruction du 25 mars 2009, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle répond aux questions techniques que soulève la mise en application du dispositif de chômage technique (instruction DGEFP n°2009/07).

Un dispositif renforcé

Afin d'éviter les licenciements économiques, le dispositif de chômage partiel a été renforcé, en améliorant le niveau d'indemnisation des salariés et en augmentant le volume annuel d'heures pris en compte.

Cas de recours

Aux termes de l'article L.5122-1 du code du travail, les salariés, qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie, soit à la réduction de l'horaire habituellement pratiqué en deçà de la durée légale du travail, bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel qui est à la charge de l'Etat.
Toutefois, la suspension d'activité ou la réduction de l'horaire de travail doit être imputable à :
- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- un sinistre,
- des intempéries de caractère exceptionnel,
- une transformation, une restructuration ou une modernisation de l'entreprise,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (articles R.5122-1 et suivants du code du travail).
Si le recours à ce dispositif n'est légitime que dans la mesure où l'interruption du travail est limitée et qu'elle n'est pas annonciatrice de licenciements, l'entreprise peut toutefois « recourir au chômage partiel alors même qu'elle procède à des licenciements dès lors que les groupes de salariés concernés par les licenciements et le chômage partiel sont distincts ».



Allocation spécifique

Lorsque les salariés sont mis en chômage partiel, ils



perçoivent une allocation spécifique (intégralement à la charge de l'Etat) qui peut être complétée par l'allocation conventionnelle.
Ainsi, concernant l'allocation spécifique, celle-ci est susceptible d'être versée à tous les salariés, à l'exception :
1. de ceux dont le chômage est provoqué par une grève dans l'établissement qui les emploie,
2. des salariés saisonniers, sauf si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année où il se produit,
3. des salariés dont la suspension d'activité imputable à la fermeture temporaire de l'établissement se prolonge pendant plus de six semaines,
4. des salariés rémunérés au forfait annuel en jours ou en heures, en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'entreprise.
En revanche, lorsque le chômage partiel résulte de la fermeture temporaire de l'établissement, les salariés en forfait jours peuvent percevoir l'allocation spécifique. Elle est égale au taux de l'allocation multipliée par la durée moyenne quotidienne de travail équivalente à la durée légale.
Pour pouvoir bénéficier de la prise en charge du versement de l'allocation spécifique, l'employeur doit adresser, avant la mise en chômage partiel des salariés, une demande à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il doit préciser les motifs justifiant le recours au chômage partiel, la durée prévisible de la sous-activité, le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'eux, la durée du travail habituellement effectuée.
A compter de la date de réception de la demande, l'administration dispose d'un délai de 20 jours pour notifier sa décision. Si l'administration refuse, l'employeur « est tenu de maintenir les salaires à leur niveau initial ».
L'allocation spécifique est versée directement par l'employeur qui se fait rembourser son montant par l'Etat.
Pour l'année 2009, le contingent annuel d'heures indemnisables est de 800 par salarié. Il est de 1000 heures dans l'automobile et le textile-habillement-cuir.
Dans des cas exception-

Du 1er janvier au 31 décembre 2009, l'Etat peut prendre en charge à hauteur de 80% les indemnités de chômage partiel versées par l'employeur, dès lors que ce dernier s'engage à maintenir les emplois pendant au moins la durée de la convention signée avec l'administration. Ce taux peut être porté à 100%, sur décision conjointe des ministres chargés de l'économie et du budget.

RENTREZ COUVERT.



Le Kit Plio protège tous vos livres et cahiers à la rentrée.



Fini les ciseaux, le ruban adhésif et les nerfs à vif

En plus, il ne coûte que 5 €*
dont 1€ est reversé en faveur des personnes handicapées.

Pratique et vraiment généreux, depuis 10 ans
le Kit Plio ne fait que des heureux !

Cette année, 10 nouvelles étiquettes
illustrées de mascottes tirées de l'univers manga

* Prix de vente conseillé



www.handicap-international.fr

nels résultant de la situation particulière de l'entreprise, ce contingent annuel peut être dépassé.

Allocation conventionnelle

Outre l'allocation spécifique, les salariés peuvent percevoir l'allocation conventionnelle, instituée par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968.

Toutefois, cet accord ne s'applique pas aux employeurs de certains secteurs d'activité : céramique (table et ornementation), couture artisanale, fourrure, maroquinerie, textiles artificiels et textiles naturels.

Cette allocation est versée à tous les autres salariés qui répondent aux conditions suivantes :

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente et n'avoir pas refusé d'accomplir, dans le délai d'un an à compter de la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation,
- avoir été rémunérés suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail apprécié dans le cadre de la réglementation sur le chômage partiel en vigueur.

Le montant de cette allocation est égal à 60% de la rémunération horaire brute. Ce montant peut être, le cas échéant, diminué du montant de l'allocation spécifique sans pouvoir être inférieur à 6,84 euros.

L'Etat peut prendre en charge partiellement l'allocation conventionnelle, si la mise en chômage partiel des salariés est destinée à éviter de futurs licenciements pour motif économique et que :

- les conditions d'attribution de l'allocation spécifique sont réunies,
- le maintien durable des effectifs est garanti.

Dans un tel cas, une convention est conclue entre l'employeur et l'administration, conformément aux articles D.5122-32 et suivants du code du travail.

Est considérée comme du chômage partiel total la période où est suspendue l'activité en raison de la fermeture temporaire d'un établissement. Il s'agit de la période pendant laquelle est versée l'allocation spécifique et celle au cours de laquelle le régime d'assurance chômage intervient (à partir du 15e jour de la fermeture de l'établissement et pendant au plus 182 jours).
Ainsi, au-delà de six semaines consécutives de chômage partiel total, les salariés sont considérés comme privés d'emploi, même si leur contrat de travail n'a été rompu (articles R.5122-8 et R.5122-9 du code du travail). Après trois mois, le préfet de département décide, compte tenu de la situation de l'entreprise, si les salariés peuvent encore être considérés comme étant à la recherche d'un emploi.

Régime social et fiscal

L'allocation spécifique n'est pas soumise au versement sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale (articles L.5122-1, L.5122-4 et L.5422-10 du code du travail). Sur le plan fiscal, elle entre dans l'assiette de l'impôt sur le revenu. La CSG (au taux de 6,2%) et la CRDS (au taux de 0,5%) sont prélevées, comme pour tout revenu de remplacement.

Quant à l'allocation conventionnelle, elle suit le même régime social et fiscal que l'allocation spécifique.

Cumul avec une activité

Afin de permettre aux salariés de maintenir un niveau de rémunération suffisant, il « est possible de cumuler, dans le respect des clauses d'exclusivité et de loyauté, un ou plusieurs emplois pendant la période de chômage partiel, sauf dans le cas du chômage partiel pour intempéries ».

Les salariés bénéficient ainsi des allocations de chômage partiel et de la rémunération de leur activité.

Un salarié en situation de chômage partiel total peut cumuler, sous conditions et durant une période limitée, l'allocation d'aide au retour à l'emploi et la rémunération de son nouvel emploi.

Cahier expert

Au sommaire

Salaire : contrôle du juge

Les contentieux concernant le salaire sont toujours aussi nombreux (voir Media CE n°31, page 29) . Qu'il s'agisse de différences de rémunération entre collègues effectuant le même travail ou du versement de primes ou de bonus à certains salariés, le juge est amené à intervenir pour encadrer de telles pratiques.

Pouvoir discrétionnaire de l'employeur

L'employeur peut-il verser à certains salariés des primes d'un montant différent de celui qu'il octroie à d'autres salariés effectuant un même travail ? Autrement dit, peut-il opposer au principe « à travail égal, salaire égal » contenu dans le code du travail son pouvoir discrétionnaire ?
Un salarié, employé en qualité d'analyse financier, est licencié pour insuffisance professionnelle. S'estimant avoir été moins bien rémunéré que plusieurs autres salariés, il saisit le conseil de prud'hommes pour demander notamment le paiement de rappel de salaire au titre d'une prime annuelle variable.

La Cour d'appel de Paris le déboute de sa demande. A tort, selon la Cour de cassation qui énonce :

1. « Attendu qu'il appartient à l'employeur d'établir que la différence de rémunération constatée entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, est justifiée par des éléments objectifs et pertinents que le juge contrôle ;

2. « Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre de la prime annuelle variable et de ses incidences sur les congés payés et l'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a retenu... que le caractère discrétionnaire de la prime ou bonus étant effectif, il est vain de chercher à appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » ; que M.X... ne présente aucun élément de fait laissant supposer une discrimination salariale à son endroit eu égard aux situations différentes des salariés concernés, en particulier de MM. Z... et Y... et qu'il n'allègue ni ne démontre que l'employeur ait assorti son versement de conditions précises et vérifiables, notamment quant à des résultats de la société... ou de l'intéressé, en l'absence de dispositions contractuelles ou de preuve de l'existence d'un engagement unilatéral ou d'un usage en ce sens ; qu'il s'ensuit que la prime litigieuse avait le caractère d'une gratification laissée en conséquence à la libre appréciation de l'employeur ;

3. « Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur ne

peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente, une différence de rémunération, la cour d'appel a violé... » (Cassation, chambre sociale, n°07-40527, 30 avril 2009).

Salariés sous statut différent

La direction générale de La Poste décide de regrouper l'ensemble des primes et indemnités versées à son personnel sous la forme d'un complément indemnitaire dit « complément poste ». Les premiers concernés sont les agents fonctionnaires et, puis deux ans plus tard, les agents contractuels de droit privé.
Un agent contractuel de droit privé s'estime lésé et réclame le paiement de ce « complément poste » pour les deux années pendant lesquelles seuls les agents fonctionnaires l'ont perçu.

La cour d'appel de Grenoble lui donne raison, ce que confirme la Cour de cassation :

1. « Mais attendu que si celui qui emploie à la fois des fonctionnaires et agents de droit public et des agents de droit privé est fondé à justifier une différence de rémunération entre ces catégories de personnels dont la rémunération de base et certains éléments sont calculés, en fonction pour les premiers, de règles de droit public et, pour les seconds, de dispositions conventionnelles de droit privé, il en va autrement s'agissant d'un complément de rémunération fixé, par décision de l'employeur applicable à l'ensemble du personnel sur le critère de la fonction du poste de travail occupé ;

2. « Et attendu qu'ayant relevé que le « complément poste » regroupant l'ensemble des primes non spécifiques de la fonction publique mis en place, pour les agents fonctionnaires, par décision du directeur de La Poste du 27 avril 1993, avait été étendu aux agents contractuels de droit privé par décision du 25 janvier 1995, qu'à compter de cette date, le montant de ce « complément poste » versé aux salariés de droit privé avait été inférieur à celui versé aux fonctionnaires jusqu'à ce que les accords conclu en 2001 et 2003 comblent l'écart existant, que l'objet de ce « complément poste » était défini non par référence aux catégories juridiques mais comme venant rétribuer le niveau de la fonction et la maîtrise du poste et que M.X... effectuait le même travail qu'un fonctionnaire de même niveau exerçant les mêmes fonctions, et retenu que La Poste ne fournissait pas d'explication sur le niveau annuel inférieur du « complément poste » servi à celui-ci, ce dont il résultait que la différence de traitement pour la période se situant entre 1998 et 2003 n'était justifiée par aucune raison objective pertinente, la cour d'appel a exactement décidé que le principe « à travail égal, salaire égal » avait été méconnu... »

(Cassation, chambre sociale, n°08-40059, 27 février 2009).

Actualités

Licenciement économique : étendue du secteur d'activité

Selon la Cour de cassation, les difficultés économiques évoquées par l'employeur pour prononcer des licenciements économiques doivent « être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise » *(Cassation, chambre sociale, n°93-43866, 5 avril 1995).*

Dans une décision du 4 mars 2009, elle précise que l'employeur est tenu de fournir tous les éléments permettant de déterminer le secteur d'activité.

A défaut, les juges peuvent estimer que la réalité des difficultés économiques n'est pas établie et que les licenciements ne reposent pas sur une cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, une société procède au licenciement pour motif économique de plusieurs salariés en invoquant les difficultés économiques du secteur d'activité auquel elle appartient.
Des salariés contestent le bien-fondé de leur licenciement. La cour d'appel leur donne raison et juge que leur licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, au motif que :

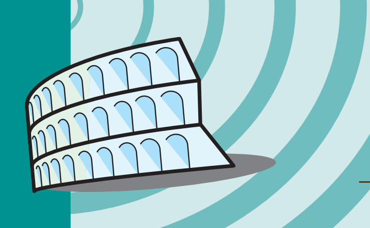
1. la société « n'a pas fourni d'information permettant d'apprécier le périmètre du secteur d'activité du groupe… et la situation économique et financière de ce secteur alors que son secteur négoce et matériaux de construction connaissait une progression, avec d'importantes filiales aux Etats-Unis et en Angleterre,

2. « l'appréciation des difficultés économiques ne pouvait se limiter au seul territoire français ».

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel :
« Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté que les éléments produits par l'employeur, limités aux entreprises situées sur le territoire français, ne permettaient pas de déterminer l'étendue du secteur d'activité du groupe dont relevait la société…, a pu en déduire que la réalité des difficultés économiques invoquées n'était pas établie… »

(Cassation, chambre sociale, n°07-42381, 4 mars 2009).

Suite des actualités p. 27



Forum des

La grève : l'essentiel

La grève est la cessation collective et concertée du travail par le personnel d'une entreprise en vue d'appuyer des revendications professionnelles.
Les causes peuvent être variées (restructurations, délocalisations, etc.) mais ne doit en aucun cas porter sur des revendications politiques.

Elles prennent différentes formes :

- les débrayages ou grèves répétées qui sont des grèves de courte durée n'entraînant aucune désorganisation de l'entreprise ;

- les grèves tournantes avec arrêts de travail successifs ;

- les grèves avec occupation des locaux sans risque pour les personnes ou les biens ;

- les grèves nationales interprofessionnelles pour la défense des intérêts professionnels nationaux comme les retraites ou les salaires ;

- les grèves de solidarité contre une sanction collective et non personnelle.

La procédure est simple, les salariés doivent justifier leur absence pour éviter que cette dernière soit considérée comme un abandon de poste, présenter leurs revendications professionnelles et peuvent arrêter le travail à tout moment puisqu'aucun préavis n'est exigé.

Les incidences d'une grève sont différentes selon qu'il s'agisse des salariés grévistes. En effet, l'employeur effectue une retenue sur salaire strictement proportionnelle à la durée de la grève. Ou qu'il s'agisse des représentants du personnel puisqu'elle ne suspend pas leur mandat. Ils sont donc dans l'exercice de leurs attributions et utilisent leurs heures de délégation. De plus, les réunions obligatoires du CE, CHSCT et des DP doivent être maintenues car la grève ne constitue pas un cas de force majeure justifiant leur report.

Marie-Ange Grande
Acteur Juridique

Quid du maintien des garanties prévoyance pour les anciens salariés…

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 prévoit la possibilité pour les anciens salariés pris en charge par l'assurance chômage de conserver temporairement le bénéfice des garanties complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise.

La durée de ce maintien des garanties sera proportionnelle à celle du dernier contrat de travail du salarié dans la limite maximale de 9 mois. Le salarié devra justifier auprès de son ancien employeur de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le financement de ce maintien des garanties pourra être assuré de deux façons soit par un financement conjoint entre l'ancien salarié et l'ancien employeur aux mêmes proportions et conditions que celles applicables aux salariés de l'entreprise, soit par un financement mutualisé dont les conditions seront définies par un accord collectif.

A défaut d'accord, l'article 14 prévoit que ce système pourra être mis en place par ratification à la majorité des salariés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur.

Le maintien de la couverture santé-prévoyance est facultatif pour le salarié qui peut y renoncer de manière globale et définitive en le notifiant expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation de son contrat de travail. Ce dispositif s'applique depuis le 1er juillet 2009.

Aurélia Parchantou
Comité Conseils

Une Gestion Electronique de Documents (GED) pour les CE ?

Le fonctionnement du CE est basé sur les élus (régulièrement renouvelés) et un patrimoine documentaire qui garantit la cohérence et la continuité des actions.
Ce patrimoine documentaire doit être sécurisé (contre la perte et les modifications), accessible (sans faire de la spéléologie dans les archives) et exploitable à chaque instant (faculté de trouver rapidement l'information recherchée).
Une GED bien conçue répond à ces besoins. Les solutions de GED proposent des fonctionnalités articulées autour :
• Des documents :
- Types (PV de réunions, convocations, dossier salarié, ...)
- Formats : originaux signés sur papier, documents bureautiques standards, ...
- La description des documents

• Des processus associés aux documents :
- Validation
- Archivage
- Diffusion, ...

• De l'accès aux documents :
- Qui : droits spécifiques par identifiant / mot de passe
- Comment : combinaison des critères de recherche
- Pour quoi faire.

Une GED est une application logicielle en mode « client - serveur » ou en mode SaaS (Software as a Service). Dans le premier cas, l'application est installée sur un serveur de l'entreprise et les utilisateurs y accèdent par un logiciel « client » ou par leur navigateur Internet, dans le périmètre du réseau de l'entreprise. Dans le second cas, l'application est hébergée chez une société spécialisée et devient accessible de tous PC connectés à Internet.

Dans une GED, les documents doivent être injectés par numérisation au scanner ou à partir du fichier électronique. Ils doivent conjointement être décrits (indexés). Cette description peut simuler un classement hiérarchique : dossier / sous-dossier / ... Ou proposer dynamiquement des champs en fonction du type de document : titre, date, mots-clés, montant, ...

La qualité et la précision de cette description conditionnent les performances des recherches. Ainsi, pour une entreprise, avec les solutions les plus abouties, il est possible de définir les documents par :
• L'origine : CE, CHSCT, DP, ...
• Le type : réunion ordinaire, réunion extraordinaire, dossier salarié, dossier activité, comptabilité, dossier fournisseur, ...
• Le sous-type éventuel : ordre du jour, PV, signatures, ... Pour les réunions par exemple.
• Les champs descriptifs fonction du sous-type : date, matricule salarié, nom, titre, mots-clés, ...
Pour les recherches, ces champs sont combinables et profitent des fonctionnalités des bases de données relationnelles.

Pour être immédiatement opérationnelle, une GED doit intégrer un volume d'historique (2 à 3 années en général).
Certaines solutions de GED sont proposées par des prestataires qui peuvent traiter cet historique et l'injecter à l'initialisation de l'application.

Optionnellement, la GED peut s'associer à des processus simples comme la validation d'un PV. Dans tous les cas, la GED permet un archivage sécurisé et optionnellement de respecter la norme Afnor Z42-013 sur la valeur probante des documents dématérialisés.

L'accès à la GED est plus ou moins contrôlé selon les solutions. Le plus simple étant un code générique et le plus sophistiqué est un accès par identifiant et mot de passe individuels conditionnant l'accès aux types de documents et les actions permises.

En résumé, une GED peut apporter beaucoup à un CE en termes d'efficacité. En contrepartie, le CE doit conduire une réflexion pragmatique sur son organisation et ses processus.
Sur le plan des coûts, au plus simple, un logiciel monoposte de numérisation et de classement dans une arborescence de fichiers, coûte quelques centaines d'euros.
Pour partager l'application sur un réseau, le coût dépasse mille euros. Pour les solutions SaaS, le CE ne paye que l'utilisation (quelques dizaines d'euros par mois) après les coûts d'initialisation.

Les investissements dépendent du matériel existant (serveur et scanner) et peuvent être contenus dans un enveloppe de mille à trois mille euros.

Yves Barbier
Expert GED
Primascan SA

Comment éviter les arnaques ?

En matière d'arnaque, la prévention est de mise. Lorsque le consommateur tombe dans le piège, il est souvent difficile d'en sortir.

Lisez ces conseils essentiels :
• Identifier le correspondant et les contacts.
• Demander nom de l'interlocuteur.
• Noter conversations, dates, heures, et points importants.
• Se renseigner sur l'entreprise, le vendeur ou le prestataire.
• Ne pas juger la crédibilité d'une société d'après leur aspect « professionnel ».
• Ne communiquer aucune information personnelle ou financière avant toute signature.
• Ne pas donner de détails bancaires.
• Réfléchir avant de signer. En cas d'hésitation, s'informer.
• Prendre le temps nécessaire.
• Comparer toujours les produits et les services offerts.
• Lire les documents reçus avec soin (surtout les petits caractères) et demander l'avis d'un professionnel (comptable, juriste).
• Ne pas se laisser impressionner pas des techniques de vente agressives.
• Se faire expliquer.Poser des questions.
• Se méfier des offres temporaires.
• Demander un devis détaillant notamment des travaux ou des réparations à effectuer, leur prix, la date de prestation et leur durée.
• Ne conclure une vente qu'avec des entreprises de confiances.
• Avant de payer, utiliser un moyen de paiement qui laisse des traces ou demander un reçu.
• Quand un acompte est demandé, limiter celui-ci.
• Echelonner les paiements pour des travaux à effectuer : acompte avant le début, une partie pendant, et le solde à la fin des travaux.

Alexandra Weizer
Business Circle



Point de vue

Le droit d'alerte du comité d'entreprise : mieux vaut prévenir que guérir

Le comité d'entreprise reçoit régulièrement des informations sur la santé économique et financière qui lui permettent d'apprécier la situation de l'entreprise.

Le CE peut aussi demander des documents complémentaires (carnet de commandes, prévisions de trésorerie...) pour anticiper l'avenir.

Le CE a également la faculté d'engager un droit d'alerte s'il perçoit des signes inquiétants sur la santé future de l'entreprise.
Pour être utile, c'est-à-dire peser sur les évènements, le droit d'alerte devra être engagé assez tôt.

Le droit d'alerte est une procédure rapide et souple qui permet de «forcer» la direction à s'expliquer sur ses projets (si c'est cela qui inquiète les élus) ou sur la situation (si celle-ci risque de se dégrader).

La procédure, qui peut être lancée à toute réunion de CE (même sans être à l'ordre du jour), consiste à poser des questions en précisant qu'elles s'inscrivent dans le droit d'alerte (Article L2323-78 du Code du travail).

La Direction devra répondre rapidement (un mois au plus). Le CE pourra alors arrêter la procédure (si les réponses le rassurent) ou la poursuivre (réponses insuffisantes ou inquiétantes).

La poursuite de l'alerte permet au CE de nommer un expert-comptable ayant accès à tous les documents et dont la mission sera d'établir un rapport.

Sur vote du CE, le rapport peut être transmis aux actionnaires qui seront tenus d'y répondre de «manière motivée» sous un mois.

En conclusion l'alerte est un outil du dialogue social destiné à prévenir les difficultés car il permet au CE d'être à l'initiative tout en mettant la Direction et les actionnaires face à leur responsabilité.

Abdel BENCHABBI
Expert-Comptable
CE CONSULTANT

Point de vue de l'expert-comptables

Le droit d'alerte : moyen d'action et stratégie du Comité d'Entreprise

En 1982, les lois Auroux marquent un tournant important dans l'évolution des attributions économiques du CE. Puis en 1984, l'instauration du **droit d'alerte** élargit encore les prérogatives du CE. **Dans le cadre de cette procédure les élus CE peuvent agir en amont**, quand au vu des informations dont ils disposent, ils sentent peser un risque sur l'évolution de l'entreprise **(article L.2323-78)**.

Ce qui ouvre au CE un vaste domaine d'intervention dans la mesure où le caractère préoccupant des faits est laissé à son appréciation. Le droit d'alerte peut être utilisé dans le cadre d'une procédure d'information-consultation (situation de restructuration, ...). Il peut aussi être mis en œuvre en dehors de cette procédure (baisse du carnet de commandes, endettement excessif de l'entreprise, ...).

Mais attention, le CE ne peut pas déclencher cette procédure à la légère, les faits la motivant doivent revêtir une certaine intensité. Il est donc nécessaire d'analyser la situation, de demander des avis, et de bien respecter la démarche (régie par la loi) **en s'appuyant sur l'expert-comptable du CE**, très en amont de la procédure d'alerte, dont **le coût est à la charge de l'entreprise (dans la limite d'une fois par an)**.

Quelles sont les étapes de cette démarche ?

Le déclenchement du droit d'alerte nécessite deux réunions ; s'agissant de sujets préoccupants il est préférable que ce soit des réunions extraordinaires.
Au cours de la première réunion, le CE demande à la Direction de lui fournir des explications sur les faits qui génèrent ses inquiétudes. Les élus doivent préciser que ces questions sont posées dans le cadre du droit d'alerte (en précisant l'article de loi non). La Direction peut répondre aux questions au cours de cette réunion. Le CE peut aussi demander des réponses écrites pour le prochain CE.

Au cours de cette deuxième réunion, si le CE n'a pu obtenir de réponses suffisantes ou si celles-ci confirment le caractère préoccupant de la situation, les élus décident, par une résolution, d'établir un rapport et de nommer un expert-comptable.
Le rapport établit est transmis à l'employeur et aux organes de Direction qui doivent répondre dans les 30 jours. Le CE peut décider ensuite d'inscrire une résolution à l'assemblée des actionnaires ou provoquer une assemblée générale extraordinaire.

=> *Exemple récent d'un CE d'une entreprise du secteur de la presse* : Suite à un PSE et à une dégradation rapide des résultats de l'entreprise, les élus décident de déclencher un droit d'alerte. Il s'agissait pour le CE, de connaitre les intentions de la direction pour redresser l'entreprise. Ils voulaient aussi avoir un diagnostic critique des inflexions données par la direction.
=> Aidés de l'expert, les élus **ont contraint** la direction à formaliser une organisation au travers d'un organigramme, **mis en évidence** des services en tension du fait des départs liés au PSE, **alerté la direction** sur son attentisme vis-à-vis d'un prestataire en difficulté responsable d'une mission stratégique pour l'entreprise et **remis en cause** des hypothèses économiques approximatives sur lesquelles reposait une réorganisation d'un secteur de l'entreprise.

Le droit d'alerte est un moyen d'action pour les représentants du personnel : ce droit à « l'information de qualité » doit s'inscrire dans la stratégie du CE pour que leurs propositions et contre-propositions pèsent dans la décision finale. Contactez Tandem Expertise !

Nadine Péronnet
Tandem Conseil & Formation

Grégory Djaouk
Tandem Expertise

Libertés individuelles : limites

Si nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions, ces dernières sont possibles lorsqu'elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (article L.1121-1 du code du travail). Illustration de ce principe avec quelques cas concrets qui ont été soumis aux juges.

Courrier personnel reçu dans l'entreprise

L'employeur n'a aucun regard sur le courrier que reçoit le salarié, en son nom, à l'adresse de l'entreprise. Peu importe d'ailleurs le contenu, ont même indiqué les magistrats de la Cour de cassation.

Un salarié se fait adresser sur son lieu de travail, sous enveloppe comportant pour seules indications son nom, sa fonction et l'adresse de l'entreprise, une revue destinée à des couples échangistes à laquelle il est abonné. Conformément à la pratique habituelle et connue du salarié, l'enveloppe est ouverte par le service du courrier, puis déposée avec son contenu au standard à son intention. D'autres salariés s'étant offusqués de la présence de ce magazine dans un lieu de passage, l'employeur engage contre le salarié une procédure disciplinaire qui aboutit à sa rétrogradation avec réduction corrélative du salaire.

Il conteste ultérieurement cette sanction. La cour d'appel le déboute de sa demande. A tort, énonce la Cour de cassation :

- « Attendu que pour statuer comme elle l'a fait, la cour d'appel a retenu qu'il est patent que le document litigieux, particulièrement obscène, avait provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu immanquablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur dont M.X... était le chauffeur et donc un proche collaborateur ;
- « Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu, d'autre part, que la réception par le salarié d'une revue qui s'est fait adresser sur le lieu de son travail ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat et, enfin, que l'employeur ne pouvait, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire, la cour d'appel a violé... » (Cassation, chambre sociale, n°05-40803, 18 mai 2007).

A noter toutefois que le contenu peut amener l'employeur à sanctionner



le salarié, dès lors que ce contenu est pénalement punissable. C'est le cas d'images pornographiques à caractère pédophile, l'employeur (ainsi que tous ceux qui ont en connaissance) ayant l'obligation de dénoncer l'intéressé aux autorités judiciaires (Cassation, chambre sociale, n°07-40670, 21 mai 2008).

Ordinateur

Est-il possible pour l'employeur de faire une inspection du disque dur de l'ordinateur du salarié, en l'absence de ce dernier ? Oui, a répondu la Cour de cassation :

« ... les connexions établies par un salarié sur des sites internet pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, hors de sa présence... » (Cassation, chambre sociale, n°06-45800, 9 juillet 2008).

Aussi, l'employeur peut sanctionner le salarié, compte tenu des résultats de l'investigation opérée sur le disque dur de l'ordinateur.

Un salarié est licencié pour faute grave, au motif qu'il a fait un usage, à des fins personnelles, de la connexion à Internet de l'entreprise et ce, d'une façon abusive. La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel qui avait estimé fondé son licenciement :

« ... la cour d'appel... a relevé que le salarié avait usé de la connexion Internet de l'entreprise, à des fins non professionnelles, pour une durée totale d'environ quarante et une heure durant le mois de décembre 2004 ; qu'elle a pu décider que son comportement rendait impossible son maintien dans l'entreprise et était constitutif d'une faute grave... » *(Cassation, chambre sociale, n°07-44247, 18 mars 2009).*

Salarié protégé : résiliation judiciaire du contrat

Un salarié, titulaire d'un mandat de délégué du personnel, demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur. Au cours de son instance en justice, il est réélu à nouveau en tant que délégué du personnel. Il réactualise sa demande de dommages et intérêts, prenant en compte la période de protection qui correspond à la durée de son nouveau mandat.

La cour d'appel accepte. A tort, selon la Cour de cassation qui énonce :

1. « Attendu que pour fixer l'indemnisation due au salarié en raison de la résiliation judiciaire de son contrat de travail devant produire les effets d'un licenciement nul, la cour d'appel retient que M.X... ayant été réélu délégué du personnel en cours d'instance, il convient de prendre en compte la durée de la nouvelle protection dont il bénéficie ;

2. « Qu'en statuant ainsi alors que le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie n'a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, qu'au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours au jour de la demande, la cour d'appel a violé... »

(Cassation, chambre sociale, n°07-45344, 4 mars 2009).

Salarié inapte : avis des délégués du personnel



Pour être régulière, la procédure de licenciement d'un salarié inapte doit répondre à certaines conditions :

1. le salarié doit avoir subi deux examens médicaux,
2. l'employeur doit prouver que le reclassement de l'intéressé est impossible (victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle),
3. l'employeur doit réunir et recueillir l'avis des délégués du personnel (articles R.4624-31 et L.1226-10 du code du travail).

La réunion des délégués du personnel peut-elle avoir lieu entre les deux examens médicaux ? C'est à cette question qu'a eue à répondre la Cour de cassation dans une affaire récente.

Un salarié est victime d'un accident du travail le 7 mai 2001. Il est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, après les deux examens médicaux en date des 11 et 25 février 2002. Le 6 mars 2002, l'employeur lui notifie son licenciement pour inaptitude médicale et impossibilité de trouver un poste de reclassement.

Le salarié conteste son licenciement et saisit le conseil de prud'hommes. La cour d'appel d'Agen le déboute. Pour les juges, la procédure de licenciement était régulière, les délégués du personnel ayant été consultés avant le licenciement, au vu de l'avis du médecin du travail précisant les contraintes du reclassement.

A tort, selon la Cour de cassation qui énonce :

« Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, que la consultation des délégués du personnel était intervenue le 15 février 2002, soit entre les deux examens médicaux de la visite de reprise de sorte que la procédure était irrégulière et, s'agissant d'une formalité substantielle, ouvrait droit pour le salarié à l'indemnité prévue par l'article L.122-32-7, devenu l'article L.1226-15, du code du travail, la cour d'appel a violé... »

(Cassation, chambre sociale, n°07-44307, 8 avril 2009).

Commandez, tout simplement !

Acheter moins cher !

70% des CE sont des acheteurs de produits en grande quantité (achats groupés) avec un principe simple : celui de regrouper les acheteurs pour obtenir des conditions d'achat plus avantageuses. Plus les acheteurs d'un produit sont nombreux plus le prix baisse.

Acheter moins cher ! Tout le monde en rêve. Et les CE ont parfois le pouvoir de faire baisser les prix. C'est le principe de l'achat groupé. Les salariés plutôt que d'acheter chacun de leur côté se regroupent par l'intermédiaire du CE qui lui obtient un meilleur prix. Si le principe est simple, sa mise en place demande souvent un peu de travail et d'organisation pour les élus qui s'en charge. Première étape, nécessaire, celle de cibler le plus précisément possible les besoins et les envies des salariés. Pas question de se disperser. Il est donc nécessaire pour connaître les produits susceptibles d'intéresser les salariés, d'effectuer des enquêtes ou des sondages auprès des salariés pour cerner leurs souhaits. Car les besoins peuvent être très variés : produits festifs comme les colis gourmands, le vin ou le champagne, produits plus courants comme les produits d'entretien, produits originaux et exotiques, produits naturels, produits régionaux, prestations de services beauté (soins, massages, coiffure, etc.) abonnements divers (piscine, saunas, club de relaxation) bijouterie, alimentation, vaisselle, jouets, vêtements... La liste est presque infinie.

Le sondage : toujours bien perçu !

Un sondage que réalise régulièrement Lionel le Métayer, trésorier du CE de Dismo France (115 salariés), filiale du groupe Rexel, leader mondial de la distribution de matériel électrique. « *Nous sommes un petit CE, convivial et artisanal. Chaque jour, nous essayons de rencontrer quelques salariés sédentaires, afin de mieux se faire connaître et essayer de répondre à leurs attentes et aspirations. Nous avons fait un sondage auprès des salariés pour savoir ce qu'ils souhaitaient. Une simple feuille distribuée sur laquelle chacun pouvait cocher ses choix* ».



Même chose chez Devoteam-Outsourcing à Castres où l'on effectue une commande par trimestre. « Ce qui marche le mieux ce sont les gâteaux Mistral et Bijou » explique le secrétaire adjoint du CE Jean-Christophe Hermitte. « *Nous avons aussi mis en catalogue un nouveau fournisseur de parapharmacie qui pratique des prix catalogue de 20 à 40% moins cher qu'en parapharmacie classique. Cela marche très bien à Noël et au moment de la fête des mères* ». *À l'Association loisirs et œuvres sociales du département de la Corrèze, Aloes19, 1200 adhérents,*

Chèque cadeau TirGroupé,

bien plus que des cadeaux !

FAITES LE PLEIN DE POUVOIR D'ACHAT !

Le chèque cadeau TirGroupé, c'est :

- L'accès à un large choix d'univers de consommation : Mode, beauté, grande distribution, sport, micro, CD, livre, culture...
- Un réseau d'acceptation de 325 enseignes nationales.
- 5000 commerces de proximité.
- 30 clubs et boutiques de football de Ligue1 et Ligue 2.





Fabrique pour vous l'exceptionnel

Une question ? Besoin d'un conseil ?
Appelez au **0825 049 049** (0,15 € TTC/min.) ou sur **www.tirgroupe.fr**


Photo Fotolia

« c'est une commission qui sélectionne chaque année les produits alimentaires, parapharmacie, les madeleines, les vins ou champagnes, ainsi que des produits locaux » explique sa présidente Sylvie Chastagnol.

Une fois le choix des produits effectués, reste alors à choisir son prestataire. Là, les méthodes divergent rarement. Ce qui compte, c'est bien sûr le prix, le délai de livraison souvent, et la qualité des produits toujours. La plupart des CE interrogés poursuivent la prestation avec leur fournisseur habituel tant que les salariés en sont satisfaits.

Deux choix principaux s'offrent alors au « responsable des achats groupés » du CE. Soit le CE gère les commandes groupées, soit le CE ne souhaite pas ou ne dispose tout simplement pas de temps suffisant pour s'en occuper. Dans le premier cas, celui de la gestion directe des commandes groupées, la plupart des CE commencent par recevoir une affiche qu'ils présentent aux salariés. Ils diffusent aussi parfois un catalogue papier ou par mail ou présentent les produits sélectionnés sur leur propre site Internet. Le CE peut aussi communiquer aux salariés l'adresse du site Internet du marchand sur lequel ils peuvent visualiser les produits qu'ils souhaitent acheter. L'étape suivante consiste alors à regrouper les commandes des salariés en une seule commande, saisie sur le site ou envoyée par téléphone voire par fax auprès du fournisseur. Enfin, vous êtes livrés directement dans l'entreprise. Tous les salariés profitent alors des avantages CE, même ceux qui n'ont pas d'accès à Internet. Il suffit d'avoir passé commande auprès du CE. C'est ce que pratique Isabelle Couram, secrétaire du CE de Jennyfer, une marque fondée en 1985, spécialisée dans la vente de prêt-à-porter féminin pour les 15-25 ans qui dispose de plusieurs centaines de magasins en France et en Europe. Comme beaucoup de CE, celui de Jennyfer propose des achats groupés à ses salariés. *« Nous offrons à nos salariés la possibilité d'acheter des pâtisseries industrielles (Madeleines Bijou ou Mistral), mais aussi du chocolat aux périodes de*

Salons, de bonnes affaires

Les salons spécialisés donnent souvent la possibilité de rencontrer des fournisseurs qui commercialisent de nouveaux produits innovants à des conditions très avantageuses par rapport aux conditions générales de vente sur le marché.

CE SAS Active RL (62 salariés), M. Waltelter

« Nous avons l'habitude d'offrir pour Pâques du chocolat aux salariés de l'entreprise. Ces derniers bénéficient également d'une carte de réductions dans des enseignes de chocolat. Nous avons opté pour cette formule car elle plaît à tout le monde. Aucun salarié n'est lésé, l'ancienneté n'est pas prise en compte. Tout le monde y a le droit et tout le monde est content. Nous faisons notre choix par rapport à la proximité du fournisseur et aux services annexes proposés. Nous favorisons les produits régionaux. »



EST UNE MARQUE DE



Distribution automatique : Focus sur N&W Global Vending



Necta est la marque de référence de N&W, Groupe leader sur le marché des distributeurs automatiques au niveau mondial, avec une position de n°1 dans les principaux pays européens.

En France, N&W a une présence commerciale et un service après-vente direct. Grâce à ses 6 agences disposant de Show Room (Paris, Nantes, Toulouse, Montpellier, Lyon, Strasbourg) et sa hot line d'assistance technique, la société est proche de ses clients.

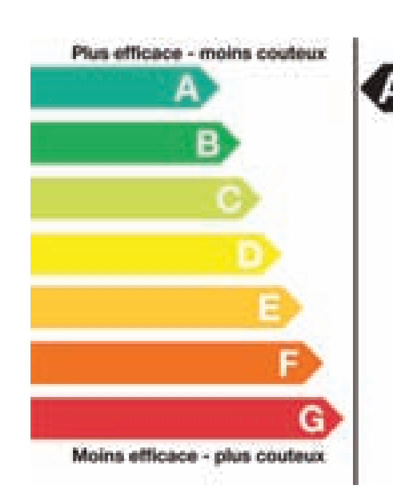
N&W poursuit avec cohérence sa stratégie de conception et commercialisation des distributeurs automatiques pour café, thé, chocolat, snacks, produits frais et boissons en boîte et bouteille, sans négliger l'expansion vers les segments de marché très dynamiques comme l'Ho.Re.Ca. et l'OCS.
L'innovation continue, fait partie de l'ADN de l'entreprise : la Société investit une part considérable du chiffre d'affaires en R&D. L'activité de recherche est très intense, pour l'élaboration de nouveaux produits et le développement de nouvelles technologies, destinés à optimiser les performances des distributeurs et à garantir la qualité des produits distribués.
Tous les distributeurs et les solutions de la gamme Necta sont conçus pour satisfaire des exigences spécifiques d'emplacements et d'utilisations, du petits bureaux aux espaces "coffee break" des CE, des bars aux restaurants d'entreprises, pour arriver jusqu'aux installations pour plus grandes utilisations.

D'excellentes performances, une marque reconnue, un design innovant, une technologie avant-gardiste, une souplesse d'utilisation et un niveau de service supérieur sont les cartes gagnantes d'une entreprise qui a de grands projets pour l'avenir.

N&W s'engage à équilibrer ses intérêts économiques et protection de la nature. En ce sens, l'obtention des Certifications de Qualité ISO 9001: 2000 et la Certification Environnementale ISO 14001 témoigne de l'implication de l'usine face à l'écologie, grâce à un programme précis de croissance économique dans le respect de l'environnement.

Samba le nouveau distributeur Snack&Food de Necta a obtenu la classification A+ de l'European Vending Association, dans le cadre de son programme d'étiquettage de la consommation d'énergie, dit EMP (Protocole sur la mesure de la consommation d'énergie).





N&W GLOBAL VENDING S.A.S. - 5, Rue Georges Pompidou - Z.A. des Vingt Arpents - 77990 Le Mesnil Amelot
Tél. +33 (0)1 60546888 - Fax +33 (0)1 60546889 - www.nwglobalvending.fr

Vente directe, un marché juteux.

Avec un pouvoir d'achat d'environ 10 milliards d'euros, les comités d'entreprise détiennent un vrai pouvoir économique. Sur cette somme, 1,5 milliard va directement au fonctionnement du CE. Environ 7 milliards sont consacrés aux activités socioculturelles, ainsi qu'à la restauration, aux chèques-cadeaux, bons d'achat, arbre de Noël, et participation aux mutuelles. Enfin, près de 2,5 milliards sont réalisés sur les ventes directes aux salariés sous l'égide du CE, via les achats groupés.

Pâques et de Noël. Pour cela nous faisons appel à Jeff de Bruges. Côté parfums et cosmétiques ainsi que pour la parapharmacie nous avons Rive Droite comme fournisseur. Nous proposons aussi régulièrement des produits de nettoyage (Washnet), des bijoux (SRD Bijoux) et du foie gras (les Délices de Lafitte). Les offres se font au siège à Clichy, mais nous les répercutons aux salariés par mail grâce à notre intranet. Certains produits sont aussi envoyés par catalogue dans les boutiques ».

Faire passer l'info auprès des salariés

« Même chose chez Devoteam-Outsourcing », explique Jean-Christophe Hermitte.

« Pour le règlement, le CE effectue un chèque global auprès du prestataire. Pour les petits achats comme les gâteaux, nous demandons un chèque à la commande. Pour les achats plus importants comme la parfumerie, nous avançons l'argent et le salarié paye par chèque à réception de sa commande en se rendant à la permanence du vendredi après-midi ». En Corrèze, l'Association Aloes19 fonctionne à peu près de la même manière pour gérer les commandes groupées *« Nous regroupons les commandes qui sont ensuite ventilées entre les différents services. Nous prenons donc à la fois en charge la livraison finale et les encaissements, avec notre comptabilité. Chacune des commandes décidée annuellement comporte une date limite annoncée sur le site Internet de l'Association »* explique sa présidente Sylvie Chastagnol.

La seconde solution, souvent utilisée dans les « petits CE » où les bud-

Le Butterfly'Club

Quoi de 9 pour 2009 ?

Pour offrir encore plus de services aux élus des Comités d'Entreprises. Butterfly innove avec son nouveau site internet version WEB 2.

Pour découvrir ce nouvel outil graphiste et technologique, la seule chose à faire :

Tapez... www.butterfly-ce.fr

Vous y découvrirez les 19 services Butterfly

IMPUTABLE AU (0,20 %) BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Une journée de formation pour 2 élus EN MARS (Comptabilité des CE)
Une journée de formation pour 2 élus EN NOVEMBRE (Social/juridique des CE)
La lettre d'informations du club par courrier et par internet
L'accès au RV des élus : échanges et réunions inter-ce

- Infos Juridiques
- Fiscal : Conseils & Infos
- Tarifs Juridiques Négociés
- Centrale d'achat CE
- Sites Internet/Intranet
- Conseils & Assistance Comptable
- Réunions Inter CE
- Infos Social/Droit du Travail
- Accès au Répertoire des Fournisseurs
- Communication CE
- Fêtes & Evènement CE
- Assistances/Recherches
- Abonnement Magazines
- Colis & Cadeaux Pour CE
- Infos sur Chèques Cadeaux & Bons d'Achat

CADEAUX DE BIENVENUE :
CE : 3 CARTES VIP pour les élus (Secrétaire -Trésorier & Correspondant Butterfly)
SALARIÉS & ÉLUS : 1 pac -cartes + mini - guides remis a tous les salariés et les élus
La revue des spectacles, sports, voyages négociés... (Papier et internet)
Et les 18 grands domaines de réductions réservés aux salariés de France :

Loisirs-Parcs-Sorties : jusqu'à -50 % -
Spectacles : jusqu'à -50 % - **Cinémas** : jusqu'à -30 %
Locations : jusqu'à -25 % - **Hébergements** : jusqu'à -50 %
Sport-Détente : jusqu'à -40 % - **Ski-Montagne** : jusqu'à -66 %
Beauté : jusqu'à -40 % - **Shopping – Cadeaux** : jusqu'à -25 %
Autos-Motos : jusqu'à -28 % - **Maison-Déco** :jusqu'à -37 %
Restaurants : jusqu'à -50 %
Traiteur-Alimentation : jusqu'à -25 %
Enfants : jusqu'à -50 % - **Services** : jusqu'à -74 %
Régions-Monde : jusqu'à -30 %
Chèques - Coffrets cadeaux : jusqu'à -50 %

De plus, toujours soucieux de répondre aux nouvelles demandes des internautes, Butterfly à créé le dernier né de ses services à la carte : ***Accès gratuit aux conseils informatiques.***
Notre informaticien / webmaster répond à vos questions gratuitement

Butterfly : 01 48 74 10 50



Photo Fotolia

gets ne sont pas extensibles et les heures de délégation limitées consiste à ne pas gérer directement les commandes groupées. Les CE reçoivent néanmoins des offres promotionnelles, par courrier, mais aussi de plus en lus souvent par mail en PDF. Si l'offre parait alléchante, elle est communiquée aux salariés. Il s'agit désormais fréquemment de l'adresse du site avec un « Code CE » afin que les salariés puissent commander directement sur Internet ou par téléphone de leur lieu de travail ou, même, depuis leur domicile. Là, le CE n'intervient en rien si ce n'est d'avoir diffusé le « code CE ». Les salariés payent directement le fournisseur et reçoivent directement leur colis. La plupart du temps, les tarifs sont moins intéressants, car c'est au fournisseur de gérer la commande individuelle du salarié, tant au plan logistique que comptable.

Les comites d'entreprise peuvent aussi organiser des « expos-ventes », c'est-à-dire présenter des produits et les vendre au sein de l'entreprise comme l'explique Jean-Christophe Hermitte, secrétaire adjoint du CE de Devoteam-Outsourcing. « *Une personne est venue au printemps dans l'entreprise, nous lui avons mis à disposition un local à côté du CE pour que les salariés puissent passer commande de vêtements enfants dégriffés. Cela a très bien marché et nous allons sans aucun doute renouveler l'opération* ».

Plus de flexibilité et d'autonomie...

C'est ce qu'expriment de plus en plus souvent les salariés par rapport aux offres du CE. On constate fréquemment une désaffection croissante pour les activités sociales et culturelles, dont certaines sont parfois annulées par manque d'inscriptions. « *Pour les salariés, les avantages du CE sont de plus en plus considérés comme une rémunération différée et... comme un dû, alors que c'est un droit. Et ils veulent les récupérer de la façon la plus pratique pour eux. Nous nous sommes arc-boutés pendant longtemps contre les chèques-vacances, mais nous avons fini par céder, il y a trois ans. Du coup, nous avons moins d'argent pour les activités en commun, le voyage annuel, les ateliers de couture ou de peinture, le fonctionnement de la médiathèque qui aident à fédérer le collectif. De même, nous achetions, il y a quelques années, les jouets pour les enfants des salariés auprès d'artisans. Maintenant, nous distribuons à Noël des bons d'achat que les gosses vont dépenser dans les grandes surfaces* » expliquait dès 2006 au quotidien les Echos, Nathalie Ruellan, trésorière du CE du groupe de protection sociale Mornay qui gère près de 2 millions d'euros de budget (« *Les comités d'entreprise emportés par la vague du consumérisme* », *Nathalie Quéruel, avril 2006).*

Profitant de cette vague de flexibilité et d'autonomie des salariés devenant de plus en plus « consommateurs », des entreprises proposent désormais leur service pour faire l'intermédiaire entre les CE et les fournisseurs.

Ainsi Canal CE, fondée en 2000, est une des principales centrale d'achats où les 2500 CE abonnés soit près de 800 000 salariés (le tarif de l'abonnement variant selon le nombre de salariés) se voient proposer des offres aux prix compétitifs sur toute une gamme de fournisseurs. Une option pratique pour les élus qui n'ont ni le temps ni le goût de marchander. « *Canal CE assure une véritable fonction sociale en redistribuant du pouvoir d'achat aux salariés* », assurait son nouveau directeur général Jérôme Rigaud lors de sa prise de fonction en septembre dernier.

Christophe Courau

Saeco transforme le distributeur automatique en média intelligent

En offrant la possibilité d'intégrer un système de vidéo haute définition, avec écran large, à certains de ses distributeurs automatiques, Saeco ouvre de nouvelles perspectives. Car il ne s'agit pas simplement de diffuser des images. Grâce au système vidéos dynamiques l'automate devient un véritable outil de communication au service de l'entreprise et de son C.E.

Qui peut profiter de ce nouveau concept ? Toutes les entreprises, quelle soit leur taille, dans la mesure où Saeco peut intégrer ses écrans vidéo dans deux de ses modèles, Diamante, particulièrement adapté aux PME (320 gobelets), avec un écran 17 pouces, ou dans son nouvel automate Atlante, de plus grande capacité (700 gobelets), avec un écran 19 pouces.

ce nouveau système vidéo, dispose d'un argument autrement valorisant : offrir à la direction et au comité d'entreprise un espace de communication leur permettant de diffuser des messages auprès des salariés. Les informations peuvent être très variées, allant des questions de sécurité, de formation ou de recrutement pour la direction à la présentation des programmes de sorties ou de vacances, des offres de mutuelle ou d'assurance par exemple.

Enfin, autre argument en faveur de ce concept, et non des moindres : la possibilité de faire financer le système vidéo ou la machine en diffusant des spots commercialisées par la régie publicitaire partenaire SAECO.

Un certain nombre de gestionnaires proposent déjà ce concept vidéo, pour toute information supplémentaire vous pouvez contacter directement SAECO France c.marchal@saeco.fr.

Bonnes bouteilles à prix sympa

Dossier « Vins 2009 »

Malgré la crise, la vie continue. D'ailleurs, rien n'empêchera jamais, sans doute, les Français (du moins ceux qui ont toujours un emploi) de s'offrir de temps à autre un bon petit gueuleton, en famille ou entre amis, accompagné, bien sûr, d'une bouteille de derrière les fagots. Problème : en magasin, les crus de qualité atteignent souvent des prix carrément prohibitifs. Voilà encore un cas de figure où le CE, l'irremplaçable et nécessaire CE, peut intervenir. Et, grâce à l'effet de nombre, redonner du pouvoir d'achat aux salariés.

C'est l'un des paradoxes de notre société : à un bout de la chaîne, le consommateur qui fait ses courses, en quête d'un beau poisson, d'un rôti de porc, d'une bonne bouteille de vin ou tout simplement d'un litre de lait, écarquille les yeux devant le prix parfois tout à fait déraisonnable affiché pour tel ou tel produit, tandis qu'à l'autre bout de la chaîne, le petit producteur, celui qui aime son métier et a choisi la qualité, se penche sur ses livres de comptes en se demandant combien de temps il va pouvoir tenir avant de mettre la clé sous la porte.
En cause : de multiples facteurs, bien sûr. Mais d'abord la propension qu'a trop souvent la grande distribution à user et abuser de sa position dominante, notamment en imposant aux petits producteurs des prix d'achat et des conditions de commercialisation misérables.

Un pied de nez au système

Signe des temps ? On voit de plus en plus fréquemment s'organiser, ici et là, des ventes directes, du producteur au consommateur. Ventes ponctuelles et symboliques, ou – lorsque cela est possible – ventes régulières, institutionnalisées, façon assez jubilatoire de faire un pied de nez à un système injuste.
Confrontés de longue date à une baisse générale de la consommation et durement concurrencés par l'étranger (vins de Californie, du Chili ou d'Australie), de nombreux professionnels du vin, y compris parmi ceux qui sont référencés dans les grandes surfaces, s'organisent pour développer la vente directe aux particuliers. Ils le font soit individuellement (visites de cave, tourisme œnologique, vente par correspondance), soit en se regroupant - souvent sur la base d'un terroir - et en mutualisant leurs ventes, par l'intermédiaire d'une cave par exemple. Dans un cas comme dans l'autre, la clientèle CE est généralement la bienve-


Photo Fotolia


Photo Fotolia

nue, non seulement du fait du volume qu'elle peut générer, mais aussi pour son aspect potentiellement régulier. Par ailleurs, certains producteurs se disent, à juste titre, que prendre pied chez les salariés de telle ou telle entreprise, surtout dans une région éloignée de la leur, est une façon pas plus bête qu'une autre de développer leur notoriété, même si c'est au prix d'un léger effort financier.
Ces producteurs bien disposés à l'égard des comités d'entreprise, vous les dénicherez en parcourant les allées des salons CE, celles des salons vinicoles... ou, bien sûr, les pages de votre magazine CE favori ! Signalons aussi le très utile guide « Les Meilleurs vins à petits prix » publié chaque année par la Revue du vin de France (cf. encadré).
L'aventure d'un achat groupé de vins vous tente, d'autant que vous êtes peut-être vous-même un amateur éclairé de nectars de qualité ? Attention : avant de vous lancer, assurez-vous que vous n'êtes pas le seul dans ce cas au sein de votre entreprise... En un mot, la demande existe-t-elle réellement ?

Aller explorer d'autres terroirs...

Si oui, il vous faut, dans un premier temps, opérer une présélection de vins intéressants – et, de préférence, pas tout seul : les goûts des uns ne sont pas forcément les goûts des autres ! Ce faisant, vous tiendrez, bien sûr, compte du niveau de prix que les salariés éventuellement intéressés sont prêts à mettre pour un vin de qualité. Votre choix peut s'arrêter sur un vin de votre région, mais rien ne vous interdit d'explorer d'autres terroirs, souvent très intéressants. De même, ne vous focalisez pas exclusivement sur les AOC, même s'il en est de remarquables : certains vins de pays se révèlent parfois d'un rapport qualité-prix surprenant...
Il arrive assez fréquemment que des fournisseurs proposent aux « gros » CE d'organiser une dégustation sur place. Une initiative certes sympathique, mais qui est aussi une façon de vous forcer la main, en l'absence de toute concurrence permettant de faire des comparaisons.

essentiel. Et puis le prix, ou plus exactement les prix, puisque vous prendrez en compte le prix de départ et, surtout, la dégressivité consentie par le fournisseur en fonction des quantités que vous pouvez envisager de commander. Il va de soi que, pour vous, toute l'opération ne se justifie que si le prix unitaire TTC proposé se révèle inférieur, et de façon significative, au prix du même vin (ou d'un vin équivalent) affiché en grande surface ! Vous tiendrez compte aussi des conditions de commerciali-

Les grandes régions de production

En matière de vin comme dans d'autres domaines, la France est riche d'une extraordinaire diversité. Voici la liste des principales régions de production.

Vignoble d'Alsace - Vignoble du Beaujolais
Vignoble de Bordeaux - Vignoble de Bourgogne
Vignoble de Corse - Vignoble de Champagne
Vignoble du Jura - Vignoble du Languedoc
Vignoble de Provence - Vignoble du Roussillon
Vignoble de Savoie - Vignoble du Sud-Ouest
Vignoble du Val de Loire - Vignoble de la vallée du Rhône

Gare aux frais de livraison !

Comme toujours, votre choix final s'effectuera à partir de deux critères, distincts mais complémentaires. Tout d'abord la qualité, bien évidemment – critère

Les VDQS appelés à disparaître

L'actuel système français des appellations dans le vin date de 1949 et l'on s'y était habitué, malgré sa relative complexité : AOC (appellations d'origine contrôlée), VDQS (vins délimités de qualité supérieure), vins de table (dénomination qui distingue les vins de table des pays de l'Union européenne, les vins de table de France et les vins de pays, eux-mêmes divisés en vin de pays départemental, vin de pays local et vin de pays régional).
Tout cela va changer. Le Parlement a ratifié l'ordonnance 2006-1547 du 7 décembre 2006, qui prévoit notamment la suppression de l'appellation VDQS au 31 décembre 2011. De son côté, Bruxelles a mis en chantier une vaste réforme de l'OCM vin (Organisation commune de marché), comprenant entre autres une nouvelle segmentation des vins, sur une base essentiellement géographique.
Les VDQS deviendront des IGP (Indications géographiques protégées), et la dénomination vins de table, déjà en perte de vitesse, disparaîtra au profit des vins de pays.

sation, au premier rang desquelles le transport : la livraison est-elle comprise dans le prix annoncé ? Et sinon, à combien revient-elle ?
Votre décision prise et entérinée par le CE, il vous faut maintenant communiquer le plus efficacement possible en direction des salariés, par exemple avec une belle affiche, comportant peut-être des photos fournies par le fournisseur et mentionnant la fourchette prévisionnelle de prix (TTC) pour un carton de six ou de douze bouteilles.
Vous éditerez aussi un formulaire, le plus attrayant possible (donnant, entre autres, diverses informations sur le cru choisi) et que les salariés intéressés vous retourneront après avoir indiqué la quantité de vin dont ils veulent passer commande. Pas de chèque à ce stade (puisque, précisément, vous ignorez encore le niveau de la commande globale – et, donc, le prix exact de la bouteille).
Il est fortement recommandé de fixer une date limite pour le retour des formulaires. Cette date passée, vous pourrez établir le niveau total de votre commande et le prix exact de chaque bouteille.
Vous vous empresserez alors de l'afficher et de demander aux salariés intéressés de vous remettre le chèque correspondant à leur commande. Là encore, vous fixerez une date limite.

Le CE ne peut agir que comme intermédiaire

Arrêtons-nous un instant pour une précision d'ordre juridique. La commande est certes passée par le CE, mais au nom des salariés. La loi interdit en effet toute opération commerciale à un comité d'entreprise, même s'il ne fait pas un centime de bénéfice. Concrètement, il ne peut théoriquement pas encaisser les chèques des salariés et payer directement le prestataire. La bonne façon de procéder consiste à collecter les chèques des salariés, tous rédigés à l'ordre du prestataire, et à les lui envoyer, le CE n'agissant qu'en tant qu'intermédiaire.
Problème : il peut arriver que des salariés, qui s'étaient pourtant inscrits, se désistent ou, réflexion faite, passent une commande moins importante. S'ils sont assez nombreux à agir ainsi (et sans que cette tendance soit – au moins partiellement – compensée par de nouvelles commandes passées in extremis par des salariés un peu lents à se décider), il est possible que la baisse du montant global de la commande soit telle qu'elle fasse franchir un seuil au prix unitaire de la bouteille. Vous vous trouverez alors dans la gênante obligation de demander à chacun de refaire un chèque légèrement majoré dans son montant, avec le risque de quelques mouvements d'humeur, voire de nouvelles annulations...
Dans la pratique, ce genre de situation doit pouvoir se négocier avec le fournisseur, qui a tout intérêt à conserver de bonnes relations avec le CE. On peut aussi imaginer, lorsque le « manque à commander » n'est pas trop important, que certains élus du CE et leurs amis s'entendent pour augmenter leurs propres commandes, quitte, s'ils sont oenophiles, à en profiter pour se constituer un fond de cave.
Arrive le jour de la livraison. En vieux routier des achats groupés, vous vérifiez rapidement qu'aucun carton n'a été, en cours de route, endommagé ni subrepticement ouvert par des mains mal intentionnées (si c'était le cas, vous formuleriez bien sûr immédiatement des réserves par écrit, puis contacteriez votre fournisseur).

Et le camion de livraison fit demi-tour...

Encore une remarque d'ordre juridique : dans certaines entreprises, le règlement intérieur interdit formellement d'introduire de l'alcool dans les locaux. En appliquant le texte à la lettre, le dirigeant d'entreprise ou un chef de service peut théoriquement s'opposer à la livraison et à la distribution du vin que vous avez commandé, même s'il ne fait que transiter par l'en-

Une sélection de 1 500 vins à petits prix

La Revue du vin de France publie chaque année un guide d'achat malin intitulé « Les Meilleurs vins à Petits Prix ». L'édition 2010 sera disponible le 13 août 2009 (prix : 15 €). Réalisé par deux spécialistes, Antoine Gerbelle et Philippe Maurange, ce guide propose une sélection de pas moins de 1 500 cuvées à prix raisonnables (3 à 17 €), issues de toutes les régions de France. Renseignements au 01 41 40 24 04 (e-mail : fcosson@gmc.tm.fr).

Et les champagnes ?

« Et les champagnes ? Vous ne nous parlez pas des champagnes ! » nous fera peut-être remarquer le lecteur. De fait, les champagnes peuvent, eux aussi, parfaitement faire l'objet d'un achat groupé organisé par le CE. Le processus est, dans ce cas, globalement le même que pour les autres vins, même si le monde du champagne est un univers à part. Mais il est plus fréquent que le champagne soit acheté par le CE pour être offert aux salariés dans le contexte des fêtes de fin d'année.
Que les amateurs de bulles festives se rassurent : nous reviendrons très prochainement en détail sur le champagne, à l'occasion d'un prochain dossier « Consommation ».

treprise, les bouteilles restant sagement rangées dans leurs cartons. Autant vous assurer, avant même de passer commande, que vous n'aurez pas d'ennui de ce côté-là. Et, par prudence, faites donc confirmer par écrit l'accord de la direction, ne serait-ce que par un échange d'emails.
Vous voilà à la tête d'une quantité respectable de cartons, qu'il va vous falloir distribuer dans les meilleurs délais, même si vous disposez d'une pièce pour les stocker provisoirement (et dont, selon la saison, vous aurez préalablement pensé à baisser ou à couper le chauffage).
Heureusement, à peine la date de la livraison connue, vous avez, là encore, très largement communiqué sur ce micro événement, ce qui fait que les premières têtes curieuses commencent déjà à faire leur apparition. Vous les attendez d'ailleurs de pied ferme, liste des acheteurs en main (avec, en regard de leur nom, le nombre de bouteilles commandées et aussi leur numéro de poste, afin de les relancer le cas échéant).
Les salariés qui ont commandé plusieurs cartons risquent de se trouver quelque peu désemparés au moment d'en prendre livraison. Pour peu que la disposition des locaux s'y prête, la mise à leur disposition, le temps d'un aller et retour au parking, d'un diable (si vous pouvez en emprunter un) ou d'un caddie de supermarché sera très certainement appréciée.
Voilà, tout s'est bien passé : le vin commandé a été dispatché, et il ne va pas tarder à être dégusté (avec modération, espérons-le, pour que cela reste un plaisir…).
Attendez, ne partez pas ! Votre tâche n'est pas complètement terminée… Il vous reste à recueillir, en retour, l'avis d'un maximum de salariés, à commencer par ceux qui ont une vraie connaissance du vin. Une démarche qui vous sera très utile l'année prochaine, lorsqu'il sera à nouveau question d'achat groupé.

Yves-François Talmont

Gueule de bois dans le Bordelais...

L'édition 2009 du salon international Vinexpo, qui vient de fermer ses portes à Bordeaux, laissera un goût amer aux professionnels, et en particulier aux producteurs de bordeaux, confrontés à une baisse des transactions de l'ordre de 30 %.
Il faut dire que certaines grandes maisons de la place, à commencer par les plus réputées, avaient, ces dernières années, pris l'habitude de faire culminer le prix de leurs précieux flacons à des altitudes himalayennes propres à refroidir les acheteurs les mieux intentionnés. Découragée, leur clientèle habituelle, de restaurateurs et d'amateurs éclairés ? Pas grave ! Quitte à faire plus ou moins l'impasse sur le marché national, les directions marketing avaient déjà pris le cap de l'export, jetant leur dévolu sur la jet set et les « élites internationales ».
Commentaire significatif, au téléphone, d'Anne Marbot, du CIVB, le très chic Conseil interprofessionnel des vins de Bordeaux : « Je ne vois pas pourquoi ils s'en priveraient, puisqu'il y a des gens qui sont prêts à payer ce prix-là ! On est tout de même dans un système libéral, non ? ».
Certes. Mais, précisément, la loi de l'offre et de la demande joue dans les deux sens. Or le fait nouveau, c'est que la demande a très sérieusement baissé ces temps-ci, notamment à l'international. Il y avait déjà la concurrence des vins du « Nouveau Monde », occupée à grignoter, année après année, des parts de marché. Et – surtout - il y a eu le tsunami de la crise économique mondiale.
Le coup de frein s'est fait sentir dès octobre 2008, plus ou moins sévère selon les étiquettes et les stratégies développées. Dans les chais, les stocks ont commencé à s'accumuler. Mauvais signe... Bien sûr, cela ne s'est pas clamé sous les toits. Bordeaux est une ville discrète, qui tient à sa réputation et qui n'est, à l'occasion, pas ennemie de la langue de bois. On a même, tout récemment, entendu Xavier de Eizaguirre, président de Vinexpo et directeur général de Baron Philippe de Rothschild SA, saluer une « très bonne édition de Vinexpo, au-delà de nos attentes ».
En fait, selon certaines informations, la cuvée de bordeaux 2008 se vend actuellement aux négociants avec une décote moyenne de 50 % ! Du coup, le bordeaux 2007, plus cher et de moindre qualité, est pratiquement invendable, et l'on murmure que, pour une grosse vente de millésime 2008, les producteurs rajoutent souvent un lot de bordeaux 2007 en guise de geste commercial.
« Les prix ont baissé, confirme François Lévêque, président du syndicat régional des courtiers en vins et spiritueux de Bordeaux. Et cela nous permet aujourd'hui d'intéresser de nouveaux clients. Nous retrouvons les clients européens, amateurs de vins de bordeaux, que nous avions délaissés au profit de la clientèle des traders britanniques. »
Entre autres singularités, le Bordelais offre la particularité d'être la région viticole où, pour un même millésime, on observe les plus forts écarts tarifaires entre le vin le moins cher et le vin le plus cher : un premier grand cru classé se paie près de 300 fois plus cher qu'un AOC bordeaux supérieur !
Critique œnologue et spécialiste du bordeaux, Jean-Marc Quarin relativise la hiérarchie des étiquettes : « J'encourage le consommateur à avoir davantage confiance en son propre goût, à le mettre au centre de ses choix et à être moins tributaire de ceux qui dictent la loi. Il


Photo Fotolia

y a parfois de meilleures bouteilles en AOC Castillon – meilleures, et moins chères ! – que chez leur plus prestigieux voisin de Saint-Emilion... ».

Achats groupés, achats gagnants !

En cherchant bien, il est parfaitement possible de trouver des bordeaux tout à fait intéressants à des prix accessibles, surtout si l'on oriente ses recherches vers les fournisseurs qui savent jouer la carte des achats groupés.
« Pour le producteur, analyse Philippe Carretero, viticulteur-exploitant du domaine château rioublanc, à St-Ciers d'Abzac (Gironde), la vente directe au consommateur est une orientation logique de l'agriculture durable, à condition que les quantités expédiées soient suffisantes. Le rôle du CE est intéressant, car il permet un vrai rapprochement entre le producteur et le consommateur. L'intérêt par rapport à la distribution classique est de remplacer un maillon marchand par un maillon social. C'est avantageux aussi bien pour le producteur que pour le client final. »
Philippe Carretero n'est pas référencé dans la grande distribution. Il commercialise l'ensemble de sa production (ainsi d'ailleurs qu'une gamme de colis gourmands) en vente directe, par correspondance. Il propose, entre autres, un château rioublanc, bordeaux rouge 2005 (sans doute le meilleur millésime bordelais depuis 1982), au prix de 5,00 € TTC la bouteille (9 % de remise dès 1200 € de commande, franco de port dès 175 € de commande).
D'autres producteurs intéressés par les CE font des efforts encore plus importants en matière de dégressivité : les vignobles Bouey SCEA par exemple, à Génissac (Gironde), proposent leur château peyfaures, un AOC bordeaux supérieur rouge, au prix unitaire de 6,10 € TTC pour une commande d'au moins 120 bouteilles et de 5,50 € TTC pour une commande d'au moins 600 bouteilles (dans les deux cas, franco de port sur un seul point de livraison). À titre de comparaison, la même bouteille est commercialisée 7,75 € en grande surface, ce qui correspond à un différentiel de 29 % pour une commande de 600 bouteilles !
L'actualité aidant, il a beaucoup été question, récemment, des marges de la grande distribution. Un sujet brûlant et dans le même temps parfaitement opaque. Il n'en est que plus intéressant de constater que le château de brandey, un bordeaux rouge 2008 commercialisé par la cave Vignerons & Traditions (Castillon-la-Bataille, Gironde) au prix unitaire de 3,35 € TTC pour une commande de 120 bouteilles et de 3,25 € pour une commande de 600 bouteilles, bondit allègrement aux alentours des 6 € en grande surface, soit tout de même un différentiel de 42,33 % dans ce dernier cas ! Et notons au passage qu'à 3,25 €, le fournisseur réduit certes sa marge, mais ne vend pas à perte...

YFT





« Sentiments provisoires » avec Sylvie Testud, au Théâtre Edouard VII

Propos recueillis par Anna Seurin. Photo : Claude Katz

Elle collectionne les talents : actrice multi-récompensée, metteur en scène à ses heures, écrivain les jours de pluie. Un planning de ministre, trois nouveaux films sur les écrans, un retour sur scène... Avec la complicité de Marc Delomez, créateur de « Ça, c'est Paris » et organisateur de soirées parisiennes clé en main pour les collectivités, Média CE a rencontré Sylvie Testud pendant les répétitions de « Sentiments provisoires » de Gérard Aubert, joué à la rentrée dans une mise en scène de Bernard Murat. Entretien avec une blonde caméléon, sur la terrasse ensoleillée du Théâtre Edouard VII.

Quel personnage jouez-vous dans « Sentiments provisoires » ?

C'est une situation à la Jules et Jim ; la jeune femme que je joue aime deux hommes : son amant depuis dix ans (interprété par Pierre Arditi) avec lequel elle avait un projet de vie, et un homme plus âgé qu'elle (joué par François Berléand) dont elle vient de tomber amoureuse. La rupture avec son amant a été prononcée et l'on découvre les personnages alors qu'ils remettent en cause leur choix. Les choix sont toujours difficiles quand la raison prend le pas sur les sentiments.

Comment vous êtes-vous retrouvée dans ce projet ?

Je connais Bernard Murat depuis très longtemps : il a ce côté « bon papa » que j'aime énormément. Et c'est un metteur en scène formidable, je fais partie des gens qui viennent voir toutes ses pièces. Quand il m'a proposé de travailler avec lui, j'ai été charmée, et quand j'ai lu la pièce, j'ai trouvé... qu'il me faisait un compliment en me donnant le rôle d'une personne qui plaît à deux gars (surtout deux gars comme ceux qu'il a engagés !). Je suis très étonnée, parce que quand j'avais vingt ans, j'avais plutôt des rôles de filles éplorées qui se font jeter par les garçons, et maintenant, avec douze ou quatorze ans de plus, c'est l'inverse. C'est merveilleux !

Votre carrière au cinéma a démarré rapidement, mais vous êtes venue au théâtre assez tard, pourquoi ?

Je l'ai regretté, et ce n'était pas du tout un choix de ma part ! En fait, j'ai fait le Conservatoire, que je voyais comme un lieu de rencontres avec les metteurs en scène, parce que j'avais justement envie de faire du théâtre. Je n'ai jamais vu la scène comme roue de secours quand on ne tourne pas. Mais au théâtre, on m'a proposé des rôles beaucoup moins intéressants qu'au cinéma... Il y a très longtemps, j'ai joué « Stella » de Goethe à Bobigny, avec Hugues Quester, dans une mise en scène de Bruno Bayen. C'était, pour dire les choses clairement, très intello. Après, on ne m'a plus rien proposé de bien... jusqu'à « Biographie sans Marie-Antoinette » avec Thierry Lhermitte et « Casimir et Caroline » au théâtre de la Ville. Je ne pouvais pas rater ça ! « Biographie » était assez drôle : c'est l'histoire d'un homme qui, pour refaire sa vie, veut virer de sa biographie une femme qui l'a trop fait souffrir, mais qui n'y arrive pas. « Casimir et Caroline », qui se passe pendant la montée du nazisme, était nettement plus sombre, mais il s'agissait quand même d'une femme qui attire beaucoup les hommes et pour laquelle on meurt à la fin !

Est-ce que votre vocation date de l'enfance ?

Non. J'ai suivi des études. Bonne élève, mention au bac comme toute personne qui révise bien, puis un cursus d'Histoire. Je suis d'origine lyonnaise, c'était un peu curieux de se dire « Tiens,



Rubrique réalisée en collaboration
avec Marc Delomez,
Directeur de « Ça C'est Paris »

je vais faire du théâtre ou du cinéma ». Mais j'avais ça quelque part, je me suis inscrite au cours Florent, à Paris, et les jeux se sont faits très vite : j'ai passé un casting, j'ai fait du cinéma puis le Conservatoire. Peut-être que j'aurais arrêté si je n'avais pas fait le Conservatoire. C'est une grosse institution qui ne catégorise pas les « actrices de cinéma » et les « actrices de théâtre ». Passer trois années avec Jacques Lassalle et des gens assez imposants permet de faire redescendre la pression.

Au cinéma, comme au théâtre aujourd'hui, il semblerait que l'on puisse vous imaginer dans n'importe quel rôle. Comme se fait-il que vous ne soyez pas aussi cataloguée que d'autres actrices de votre génération ?

J'en crève de fierté et de bonheur mais je pense que c'est le hasard. Par exemple, j'avais un rôle très violent dans « Les blessures assassines » (1) ; j'aurais eu ensuite de quoi faire exploser la planète avec tous les rôles de femmes meurtrières que l'on me proposait ! Ca allait de Charlotte Corday à Florence Rey. Dès qu'une femme sortait une épée, un flingue, un couteau, c'était pour moi. Et là, il faut résister. Après « Les blessures assassines », je n'ai pas tourné pendant un an parce que je ne recevais que ce type de propositions : « Elle devient folle, elle assassine sa mère, son voisin… ». Bref ! Il se trouve que j'ai eu du bol : j'ai rencontré des réalisateurs qui m'ont dit : « On a envie de te voir comme on ne t'a jamais vue ». Ce qui n'est pas le réflexe de tous les réalisateurs.



Est-ce que vous recevez toujours beaucoup de scénarios ?

Oui, mais est-ce qu'ils sont tous bien ? Non. Je les ouvre tous mais je ne les lis pas tous jusqu'au bout : je m'arrête au tiers quand ça ne me plaît pas.

Vous aurez cette année une actualité bien chargée. Après « Vengeance » de Johnnie To, et « Je ne dis pas non » de Iliana Lolic, on vous retrouvera notamment dans « Lucky Luke » où vous jouerez Calamity Jane. Ce sera quel genre de film ?

Oh là , il faut avoir huit ans ! C'est un western que nous avons tourné en Argentine parce qu'il nous fallait des chevaux, des bagnoles, des ronds de poussière qui se baladent dans le désert… C'était un film merveilleux à tourner : on était à cheval, on galopait comme des dingues. Je vais même vous dire une chose : lors d'une prise où l'on était tous à cheval, on a oublié de jouer tellement on s'amusait ! Le metteur en scène est devenu fou.

Dans le courant de l'année sortira « Gamines », un film tiré de votre troisième livre et réalisé par Eléonore Faucher. Pourquoi ne pas l'avoir réalisé vous-même ?

Il faut savoir que mon livre « Gamines » n'est pas une autobiographie. C'est d'ailleurs tout le problème de la littérature (non pas que je fasse de la littérature ; je m'amuse juste à écrire des idioties qui me passent par la tête). J'aurais pu, pour ce livre, aller voler des choses chez les autres, mais c'est déjà tellement chargé chez moi… Seulement si je disais que c'est autobiographique, cela ferait de moi une menteuse, parce que rien ne s'est passé comme ça. Quand on m'a proposé de le réaliser, je n'ai pas voulu, j'ai eu peur de revenir à quelque chose de bassement quotidien : les détails de la tapisserie, les relations entre les gens… Plusieurs metteurs en scène s'étaient déjà proposés pour le réaliser ; bizarrement, surtout des hommes d'un certain âge. Mais quand j'ai vu Eléonore Faucher, je me suis dit « Voilà ! » : elle est de la même génération que moi, elle a connu une ambiance



familiale assez proche. Il me semble qu'elle a trahi et magnifié mon livre.

Comment avez-vous su que vous aimiez et que vous pouviez écrire ?

J'étais sur les bords du lac d'Annecy, dans un de ces hôtels luxueux, sans intérêt, où les gens passent leur journée à jouer au golf. Il pleuvait toutes les cinq minutes et j'envoyais à mes amis, pour leur résumer la situation, des emails qui les amusaient beaucoup. Maren Sell qui était à l'époque éditrice chez Pauvert m'a dit : « Si tu développes, j'édite ». Je me suis prise au jeu : j'ai écrit 25 chroniques, on en a gardé 14. Et ça m'a plu. L'écriture est pour moi une récréation, avec un côté libérateur. C'est comme quand les petits garçons jouent aux soldats de plomb : « Alors lui, il est méchant, et lui il est gentil ».

Si vous ressentez cela, c'est peut-être parce que l'écriture n'est pas votre premier métier…

Mais être acteur, ce n'est pas un métier : c'est faire semblant de savoir tout faire. Moi, je ne sais rien faire. Certes, je monte à cheval dans « Calamity Jane » et je joue de la musique dans certains films, mais je ne suis pas musicienne. Bientôt, je vais jouer une institutrice (la plus vacharde de toute la région !) ; c'est vrai, je ne fais pas trop de fautes d'orthographe, mais si je faisais la dictée de Pivot, je m'en prendrais une bonne !

(1) Elle y joue l'une des sœurs Papin.



fait de votre

Arbre de Noël au Cinéma

un moment magique et inoubliable...

à partir de
1000€ TTC
TOUT COMPRIS

JIM CARREY
LE DRÔLE DE NOËL DE SCROOGE

Cette année les Studios Walt Disney nous font deux très beaux cadeaux de Noël

La Princesse et la Grenouille



Le Drôle de Noël de Scrooge

Vous avez tous les choix
Nouvelle Lune organise votre Arbre de Noël partout en France, avec le(s) film(s) de votre choix et dans le cinéma de votre choix.

- La **projection** du ou des films dans une ou plusieurs salles privatisées.
- Distribution de **Coffrets Enfant**.
- Petit déjeuner, **goûter**, cocktail, ...
- Le **Père Noël** et ses Lutins, magicien, clown, jongleur, photographe,...

RENSEIGNEMENTS IMMÉDIATS 0 810 899 800 prix d'un appel local

ou sur www.nouvellelune.fr

Actualité - Cinéma



Dans les salles

Mes « coups de coeur »





Là-Haut

En salle le 29 juillet 2009

Le dernier né des Studios Disney-Pixar

Film americain - Genre : animation - Durée : 1h35

Synopsis : Quand Carl, un grincheux de 78 ans, décide de réaliser le rêve de sa vie en attachant des milliers de ballons à sa maison pour s'envoler vers l'Amérique du Sud, il ne s'attendait pas à embarquer avec lui Russell, un jeune explorateur de 9 ans, toujours très enthousiaste et assez envahissant... Ce duo totalement imprévisible et improbable va vivre une aventure délirante qui les plongera dans un voyage dépassant l'imagination.

« Une aventure imprévisible qui vous plongera dans un voyage dépassant l'imagination. A voir en famille ! »





Le Coach

Au cinéma le 9 septembre 2009

Réalisateur : Olivier Doran - Avec Jean-Paul Rouve et Richard Berry

Film francais - Genre : Comédie - Durée : 1h28

Synopsis : Chêne est un coach renommé qui accumule les succès professionnels. Mais c'est aussi un joueur invétéré qui a des dettes colossales. A bout de patience, sa femme le quitte.

Pris à la gorge par ses créanciers, Chêne accepte un contrat qui peut le sauver : coacher à son insu Marmignon, un directeur très singulier qui semble être le pire coaché imaginable.

«Une comédie efficace. Un bon divertissement»





La Proposition



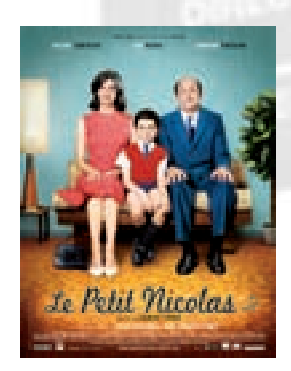
Au cinéma le 23 septembre 2009

Réalisateur : Anne Fletcher - Avec Sandra Bullock et Ryan Reynolds

Film américain - Genre : comédie romantique - Durée : 1h48

Synopsis : Lorsque Margaret, une très puissante éditrice, est menacée d'être expulsée vers son pays natal, le Canada, elle imagine une solution d'urgence et déclare qu'elle est fiancée à son assistant, le malheureux Andrew, qu'elle exploite et maltraite depuis des années. Celui-ci accepte de participer à la supercherie, mais à ses conditions...

« Une comédie romantique très sympa !»





Le Petit Nicolas



Au cinéma le 30 septembre 2009

D'apès l'œuvre de René Goscinny et Jean-Jacques Sempé
Réalisateur : Laurent Tirard
Avec Valérie Lemercier, Kad Merad, Sandrine Kiberlain

Film français - Genre : comédie - Durée : 1h30

Synopsis : Nicolas mène une existence paisible. Il a des parents qui l'aiment, une bande de chouettes copains avec lesquels il s'amuse bien, et il n'a pas du tout envie que cela change...

Mais un jour, Nicolas surprend une conversation entre ses parents qui lui laisse penser que sa mère est enceinte. Il panique alors et imagine le pire : bientôt un petit frère sera là, qui prendra tellement de place que ses parents ne s'occuperont plus de lui, et qu'ils finiront même par l'abandonner dans la forêt comme le Petit Poucet...

« Un film drôle et nostalgique pour les enfants et les plus grands »

Les colos « cahiers de vacances »

Des vacances à plus-value !

Mixer les loisirs et le soutien scolaire ? C'est le pari d'organismes de vacances pour jeunes qui rajoutent dans leurs séjours des programmes de révisions. Parents et CE sont de plus en plus convaincus.

L'élu de CE craindra peut-être de se faire quelques ennemis dans la tranche des 7-17ans, en leur proposant de glisser dans la valise, au plus fort des vacances d'été, entre le maillot de bain et la crème solaire, un cahier à petits carreaux et une calculette. Pourtant, à défaut de réjouir les plus jeunes, le micro-marché des colo-révisions, qui intègrent dans leurs séjours des programmes de « préparation aux examens », de « soutien scolaire » ou de « renforcement des acquis avant la rentrée de septembre », séduit de plus en plus de parents qui voient dans ces séjours une formule de vacances dotée d'une plus-value. Chez Vacances Educatives, un organisme qui a vu la demande croître ces dernières années, on cite volontiers une étude de l'IFOP qui rappelle que 70 % des parents souhaitent donner un complément de scolarité à leurs enfants. « *Et cela, de façon préventive. Parce qu'on a peur, dans un monde élitiste, de se faire marginaliser,* », souligne Trinidad Gonzalvez, son fondateur.

Les organismes spécialisés dans les « vacances studieuses », comme Vacances Educatives ou Sports Elite Jeunes (SEJ), occupent le terrain depuis plus d'une vingtaine d'années, rejoints depuis 4 ans par Révisions Vacances. Mais voilà que des organismes plus généralistes, comme Okaya, Cap Junior ou Vacances Junior, qui surfent d'ordinaire sur des thématiques fleurant bon l'évasion tels les sports nautiques, la découverte de l'écologie ou la création d'une comédie musicale, donnent aussi dans le banc d'école en programmant (encore que six séjours sur les 300 proposés, mais on a vu la demande monter en flèche.

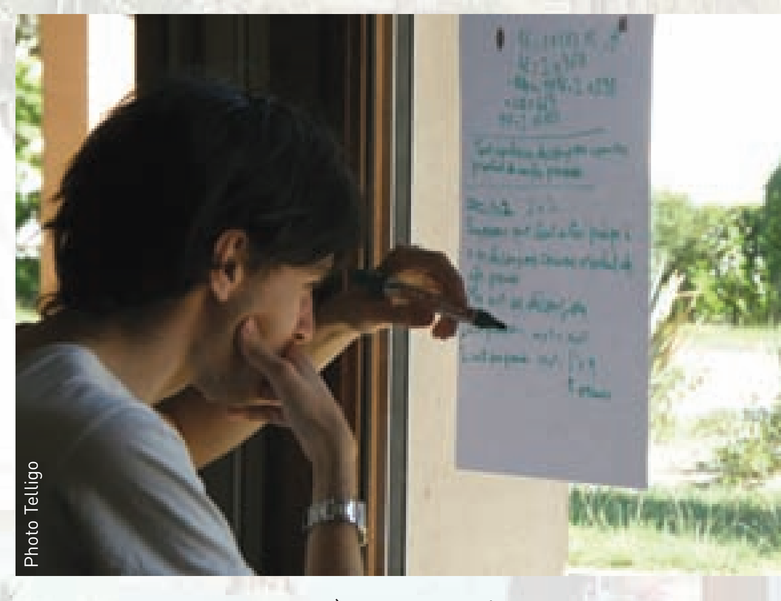


Photo Telligo

prudemment, il est vrai) des séjours de soutien scolaire. Chez Cap Junior, ceux-ci ne représentent peut-être

Quant à Okaya, il a choisi de combiner son expérience de l'encadrement et du loisir avec l'expertise de



Photo Okaya

Domicours, un organisme issu du mouvement mutualiste, spécialiste du soutien scolaire à domicile. Résultat : *« un séjour sérieux où l'on travaille vraiment »*, précise Rino Biancherin, le directeur.

« Mais, rappelle-t-on chez Révisions Vacances, travailler en juillet et août n'est efficace que si la « colo » propose aussi du repos, des rencontres et du sport ».

Un enseignement différent

Comment s'organise donc une journée dans une colo-révisions ? La plupart des organismes fonctionnent selon des principes assez proches : une demi-journée de cours permettant de réviser des matières classiques (maths, français, physique-chimie et/ou langues), et une demi-journée de pratique sportive, de jeux collectifs et d'excursions. *« Concentration le matin, adrénaline l'après-midi et temps calme en fin de journée »*, résume-t-on joliment chez Révisions Vacances. Les stages les plus intensifs rajoutent une séance d'étude et de devoirs entre 18h et 19h30. Un impératif : que le contenu s'exerce dans un contenant agréable. Et là, pas de doute, les stages de soutien scolaire bénéficient de l'évolution générale connue par la Colonie de Vacances depuis près de deux décennies : un cadre attrayant en bord de mer ou à la montagne, un hébergement confortable (chambrées de 3 ou 4 lits, avec douches), des repas équilibrés, souvent servis sous forme de buffet… Mais surtout, pas question de reproduire un

A vérifier

- Le cadre dans lequel se déroule le séjour : structure de loisirs, campus, établissement scolaire ?
- Le statut des professeurs : issus de l'Education nationale ou étudiants spécialisés ?
- La déclaration des séjours auprès de la Direction départementale Jeunesse et Sports.
- Le taux d'encadrement par l'équipement d'animation. La législation stipule 1 animateur pour 8 enfants de moins de 6 ans, 1 pour 12 enfants de plus de 6 ans.

contexte purement scolaire ; les cours se donnent en petit comité (de 6 à 12 élèves maximum) et l'enseignement magistral est abandonné au profit de méthodes dites « ludiques », basées sur l'oral, la mise en situation, les saynètes, les jeux de rôles, la manipulation plutôt que la théorie... A chacun ses outils pour instaurer un climat de confiance et de bien-être propice à tout apprentissage. Chez Révisions Vacances, on programme ainsi des cours de méthodologie, « *inspirés des processus artistiques ou des techniques de communication en entreprise* » qui favorisent l'expression orale mais aussi le sens de l'organisation et la confiance en soi ; les cours sont prolongés en fin de journée par la réalisation d'un journal où l'on s'exerce, sans s'en rendre compte, à maîtriser l'orthographe et à définir la pertinence d'un sujet.

Les professeurs, le plus souvent issus de l'Education nationale, participent, aux côtés des animateurs traditionnels de centre de vacances, à la vie quotidienne des enfants. D'où un encadrement particulièrement sécurisé ; d'autant plus que jouer au foot avec son professeur, pour peu que celui-ci tacle avec plus ou moins de bonheur, permet de dédramatiser la relation enseignant-élève. Pas de notes, bien sûr, mais des tests d'entrée, des évaluations et des comptes-rendus de fin de stage susceptibles de donner aux parents des pistes de réflexion sur la façon de mieux organiser le travail de l'enfant à la rentrée suivante. Reste que les organismes en question insistent sur la nécessité de consacrer le temps libre à favoriser les valeurs véhiculées par les séjours de vacances traditionnels : « *Se faire des copains, passer de bons moments ensemble, pratiquer de multiples activités* », énonce Rino Biancherin de chez Okaya.


Photo Okaya

Il existe des mathématiques amusantes

« *Mais ne nous leurrons pas*, insiste-t-on chez SEJ, *les enfants ne viennent pas forcément la fleur au fusil. C'est difficile pour les professeurs de tenir des enfants qui sont dans l'excitation des vacances. On essaie donc de les concentrer autour de thématiques qui les intéressent* ».
Comme, en cours de français, l'étude de textes relatifs au sport, une évidence pour des jeunes venus chez SEJ pratiquer aussi leur sport favori. Chez Telligo, où 120 séjours tentent de répondre aux différentes passions des enfants, on a choisi des méthodes très décomplexées, plus proches du jeu que du cours, pour favoriser la rencontre des enfants avec les mathématiques. Car il existe des mathématiques amusantes qui vont se cacher dans des activités inattendues et plutôt jubilatoires comme la manipulation d'un rubik's cube, l'étude des codes secrets ou la pratique de chasses au trésor aux messages énigmatiques. « *Cela dit, c'est difficile de tenir un double discours sur le scolaire et le ludique*, nuance Cédric Javault, fondateur de Telligo. *Sauf... dans le linguistique où s'est effectivement marrant de parler anglais* ».
Car voilà bien une matière purement scolaire et pourtant très perméable au jeu et au plaisir : la langue vivante. Bon nombre d'organismes ont donc potassé avec efficacité les multiples façons de

faire passer la pilule de l'apprentissage de l'anglais, de l'allemand ou de l'espagnol.

Apprendre l'anglais est un jeu d'enfant

En l'associant à la pratique intensive d'un sport, par exemple, comme chez FM Sports et Langues où le jeune colon s'offre, en une ou deux semaines, un double stage : verbes irréguliers le matin et passion du dribble l'après-midi (ou golf, ou équitation etc). Ou bien en misant sur la faculté des enfants à mettre leur imaginaire au service d'un apprentissage. Alors, on dirait que le centre de vacances est un bout d'Amérique et que le bureau du dirlo est la Maison-Blanche... Sur ce principe, Nacel, spécialisé dans le séjour linguistique et persuadé que la résidence dans une famille à l'étranger ne convient pas aux enfants trop jeunes, a implanté sur dix sites en France ses fameux « American Villages ». Là, rien n'empêchera le jeune Julien Dupont, rebaptisé Jude Smith, de s'immerger dans un univers anglophone et de découvrir par le jeu, jour après jour, des thématiques liées aux modes de vie et à l'histoire des Etats-Unis. Le principe fait florès, même et surtout chez les jeunes participants ; il ne mène certainement pas au bilinguisme mais débroussaille le terrain de l'initiation ou du perfectionnement. Repris à l'identique par l'association Little Big Land, il apparaît sous des avatars approchants chez Telligo ou Vacances Junior. Et représenterait d'après certains un exemple de séjour que l'élu de CE soumet sans difficulté aux parents. Et aux enfants.

Anna Seurin

Ne pas oublier

Que le séjour de vacances, quel qu'il soit, n'est jamais une simple « garderie » mais qu'il développe toujours un programme à vocation pédagogique. Même s'il ne s'agit pas d'un stage de soutien scolaire, il tient compte de tous les apprentissages que l'enfant peut faire en une ou deux semaines : apprendre l'autonomie, découvrir la vie en collectivité, participer à des activités qui, bien que non-scolaires, n'en représentent pas moins un enrichissement intellectuel. Et s'initier aux soins aux animaux, à l'écologie, à la vie citoyenne, à la création artistique, aux sports mécaniques, à l'expérimentation scientifique... Grâce à des organismes comme Temps jeunes, Vacances pour Tous, Loisirs Provence Méditerranée, Croq' Vacances Loisirs pour Jeunes...

Venise

F Il est à peine 9 heures du matin et déjà arrivent, par petits groupes, les premiers touristes d'une foule qui ne cessera pas, tout au long de la journée, d'être de plus en plus nombreuse à emprunter Lista di Spagna pour se rendre place Saint Marc. Oui, nous sommes bien à Venise et, depuis quelques jours, le carnaval bat son plein. Pendant les dix jours que dure le carnaval, la ville attire des milliers de visiteurs. Venant de la gare ferroviaire toute proche ou du parking à l'entrée de la ville, la plupart d'entre eux ont fait le déplacement pour une journée. Certains ont endossé leur costume merveilleux, d'autres ont modestement mis un simple masque sur leur visage... Quant à ceux qui traînent leur bagage, ils cherchent leur hôtel avant de se mêler à la foule pour vivre, quelques jours, la magie du carnaval.

Le carnaval

L'origine du carnaval remonte au Xe siècle où il était permis aux habitants de Venise de profiter de tous les plaisirs de la vie au cours des derniers jours qui précèdent le Carême. Il est officialisé dès 1269, quand le Sénat décide que la vieille du Carême est un jour de fête (Mardi gras). Mais, c'est au XVIIIe siècle que le carnaval connaît son apogée. A cette époque, les festivités commencent dès le premier dimanche du mois d'octobre et jusqu'à Noël, puis reprennent à l'Epiphanie pour s'achever le Mardi gras. Le carnaval durait ainsi six mois...
Quelle que soit l'époque, le carnaval a toujours reposé sur les mêmes principes. Il s'agissait de revêtir un costume, même s'il a évolué au cours des siècles, et de porter un masque pour dissimuler sa personne. Derrière le déguisement, on pouvait tout oser et tout dire. Le libertinage devenait la règle d'or. Bals, opéras, comédies, feux d'artifices étaient quelques-uns des évènements qui se déroulaient. Sans oublier les nombreuses maisons de jeux où l'on venait tenter sa chance.
Le premier jour, les festivités démarraient avec le saut de l'ange où un acrobate descendait sur une code tendue entre la plate-forme du Campanille et la Loggia du Palais Ducal aux douze coups de midi. Le dernier jour, tout s'achevait lorsque l'on eut brûlé l'effigie de carnaval le soir de Mardi gras.
Supprimé après la chute de la République à la fin du XVIIIe siècle, le carnaval de Venise est réapparu à la fin des années 1970.
Aujourd'hui, les Vénitiens tentent de préserver l'âme du carnaval. Le saut de l'ange marque toujours le début des festivités et l'art du costume et des masques est perpétuée. Chaque année, les autorités locales organisent le carnaval autour d'un thème. En 2009, comme en 2008, les sensations ont été au cœur des festivités.



Fotolia - Pierre Bonnel



Chacun des six quartiers que compte la cité ayant la sienne : le goût (Cannregio), l'odorat (Santa Croce), l'ouïe (Dorsoduro), la vue (San polo), le toucher (Castello) et la pensée (San Marco).

Le carnaval demeure ainsi unique. Rien de comparable avec les autres carnavals qui ont lieu ailleurs dans le monde. A Venise, pas de défilé de chars, pas de foule en délire. A Venise, tout tient au mélange harmonieux de la beauté de la cité et de celle des costumes et des masques. Ici et là, on croise un Arlequin, une Colombine, un Scaramouche, personnages de la comédie italienne. Ailleurs, on peut admirer un couple d'aristocrates du XVIII[e] siècle. Ils marchent lentement et se prêtent volontiers à une séance de photos. Leurs poses sont élégantes et recherchées et ne doivent rien au hasard. Toute vulgarité est absente. Leur regard exprime, sous leur masque, leur joie et la volupté de cet instant. Qui sont-ils ? Sont-ils jeunes ou vieux ? Et même, qui est la femme et qui est l'homme ? Brouiller les codes et entretenir l'ambiguïté, c'est l'essence même du carnaval de Venise.

Une ville sur l'eau

Construite sur une lagune où se mélangent les eaux salées de la mer Adriatique et celles douces de fleuves, la cité est exceptionnelle. Ces nombreux palais, églises et maisons aristocratiques témoignent aujourd'hui de son glorieux passé. On la visite à pied ou en bateau. L'idéal est de marcher pour découvrir la ville, tout en empruntant quelques fois les lignes de bateaux (vaporretti) pour voire autrement les édifices et, surtout, si l'on veut se rendre dans les îles voisines. Un forfait valable trois jours est proposé sur l'ensemble des lignes parcourues par les bateaux. Son prix est rapidement amorti, dès que l'on fait quelques trajets, en poussant la ballade jusqu'à Murano et Burano.

Ainsi, selon ses envies, on peut commencer la visite de Venise en empruntant, à la sortie de la gare Santa Lucia, le vaporetto de la ligne 1 qui vous emmènera, sur le Canal Grande, jusqu'à la place San Marco. Pendant la trentaine de minutes du parcours, vous pourrez admirer quelques-uns des plus beaux bâtiments que compte la ville. Selon l'heure de la journée, les couleurs des façades varient et leurs reflets dans le canal donnent aux eaux des teintes allant d'un bleu profond en pleine journée à des rouges et ors en fin d'après-midi.

La beauté est partout, que votre regard se porte sur la rive gauche ou droite. En quittant la gare de Santa Lucia, vous verrez plusieurs palais et églises des deux cotés du Canal : palazzo Labia (XVIII[e] siècle), Ca'D'oro (palais gothique autrefois recouvert de dorures), palazzo Manin-Dolfin (construit en 1540 et qui fut la demeure du dernier doge de Venise), palazzo Grimani (construit en 1556) et palazzo Grassi (construit en 1730) se succèdent sur la rive gauche. Sur l'autre rive, les palais et églises sont aussi nombreux : église San Simeone Piccolo à la coupole verte (1738), église San Stae (1709) , palazzo Papadopoli (1560), Ca'Dario (1487)...

Enfin, après être passé sous les trois ponts qui enjambent le Canal Grande (dont le plus connu, le pont de Rialto), vous arriverez à San Marco, lieu incontournable. Il s'agit du centre de la vie publique et religieuse de Venise. Sauf en fin de soirée, moment où vous pourrez apprécier tranquillement la beauté de ses bâtiments, assis à la terrasse l'un de ses cafés historiques, le Florian ou le Quadri, sachez que vous ne serez jamais seul. Tous les jours et ce, tout au long de l'année, San Marco est envahi par une foule de touristes. En période de carnaval, il n'est pas rare qu'à certaines heures de la journée, il devienne quasiment impossible de traverser entièrement la place, sauf à forcer son chemin.

Il est vrai que cette place et ses rues environnantes



recèlent de vraies merveilles. Formant un quadrilatère de 175 mètres de long sur 82 de large recouvert de marbre, la place concentre à elle seule les monuments les plus emblématiques de Venise. La basilica di San Marco qui fut construite en 832 pour abriter le corps momifié de saint Marc que de riches marchands de Venise envoyés à Alexandrie ramenèrent en 828. Détruite quelques années après par un incendie, elle fut à nouveau édifiée en 978. Au cours des siècles qui ont suivi, elle a été profondément remaniée au fur et à mesure que la puissance et la richesse de Venise augmentaient. Ainsi, après le sac de Constantinople en 1453, les Vénitiens rapportèrent une grande quantité de marbres, de mosaïques et d'objets dont ils se servirent pour embellir la basilique. Ce fut le cas notamment des quatre chevaux de bronze doré qui se dressent au-dessus du portail central dont les portes de bronze ont été rapportées de Byzance au XIe siècle.

On ne manquera pas de faire un tour à l'intérieur : l'or y est omniprésent. Dès l'entrée, les mosaïques qui ornent le vestibule sont de toute beauté. Elles représentent des scènes tirées des premiers livres de l'Ancien Testament. Quant au reste du bâtiment, il abrite un nombre impressionnant de colonnes, d'arcs et de coupoles, tout aussi remarquables. Enfin, on ne quittera pas la Basilique sans consacrer un peu de temps à la visite de la pièce du trésor où sont conservés reliquaires, coffrets ornés de pierres précieuses et calices.

L'autre édifice incontournable de la place San Marco est le Palais des Doges (Palazzo Ducale). Lieu de résidence du doge, siège du gouvernement, de la justice et de la police, le palais fut achevé à la Renaissance. Ouvert au public, on y entre par la Porta del Frumento, située côté lagune. Après avoir franchi le point de sécurité, on accède à la cour intérieure et aux différents étages. Dans les greniers se trouvent les anciennes prisons composées de 6 à 8 cellules qui étaient réservées aux prisonniers politiques. C'est ici que Casanova y séjourna en 1755. Malgré l'étroitesse des lieux, ces cellules devaient offrir un meilleur confort à ses occupants que celles situées dans les caves.

Les étages inférieurs contiennent de nombreuses salles ayant constitué soit les appartements du doge, soit les bureaux de l'administration vénitienne, des lieux de réunions publiques du gouvernement (sala del Senato ou sala del Cinsiglio dei Dieci) ou les tribunaux, comme la Sala del Maggior Consiglio. C'est dans cette dernière salle, la plus grande du palais, que se réunissait la magistrature suprême de l'Etat vénitien qui était composée des quelque 1200 à 2000 patriciens vénitiens inscrits sur le Livre d'Or. Ils étaient en charge du contrôle de toutes les charges de l'Etat, de l'élection du doge, des déclarations de guerre et des proclamations de paix. Toutes ces pièces sont richement décorées et des tableaux des grands maîtres de la peinture décorent leurs murs : Titien, Tintoret, Tintoretto...

De là, après avoir traversé le pont des Soupirs – dont le nom n'invoque nullement les soupirs des amoureux mais ceux des condamnés -, la visite du palais s'achève dans les prisons nouvelles où étaient enfermés ceux qui avaient été condamnés pour des crimes de droit commun. Enfin, face au palais et à la basilique, se dresse la Torre Dell'Orologio, laquelle peut être visitée par petits groupes de personnes à la fois, compte tenu de la taille réduite des pièces et de raideur des escaliers.

A partir de la place de San Marco, plusieurs choix se présentent à vous. Vous pouvez embarquer sur une gondole et finir votre journée de façon romantique, surtout si vous êtes en agréable compagnie. Vous pouvez aussi – sans pourtant abandonner définitivement le premier choix – poursuivre la découverte de Venise en marchant. Si la plupart des monuments les plus importants sont bien indiqués (des flèches aux coins des rues indiquent le chemin à suivre), les nombreuses petites ruelles constituent un véritable labyrinthe où il est facile de se perdre. Alors, prenez un plan de la ville et lancez-vous. Cela vaut la peine, car à quelques mètres des voies très fréquentées, vous verrez de magnifiques immeubles et vous pourrez vous plonger dans la vie quotidienne des habitants de Venise. Et de plus, vous aurez l'occasion de faire une halte pour déjeuner ou dîner dans l'un des restaurants servant une délicieuse cuisine vénitienne que fréquentent les Vénitiens.

Ce reportage a été réalisé lors d'un séjour à Venise qui s'est déroulé du 21 au 26 février 2009, grâce à Quartiers du Monde. Nous exprimons tous nos remerciements à l'équipe de Quartier du Monde et, tout particulièrement, à son dirigeant, Mauro Frosi.
Nous tenons également à vivement remercier tous les correspondants locaux de Quartier du Monde qui nous ont accueilli chaleureusement et qui nous ont parlé de Venise avec autant de passion et de professionnalisme.



Avec

Les cinémas
Gaumont & PATHÉ!

et le **Ciné Accès**

Le meilleur du cinéma sur plus de 600 écrans !

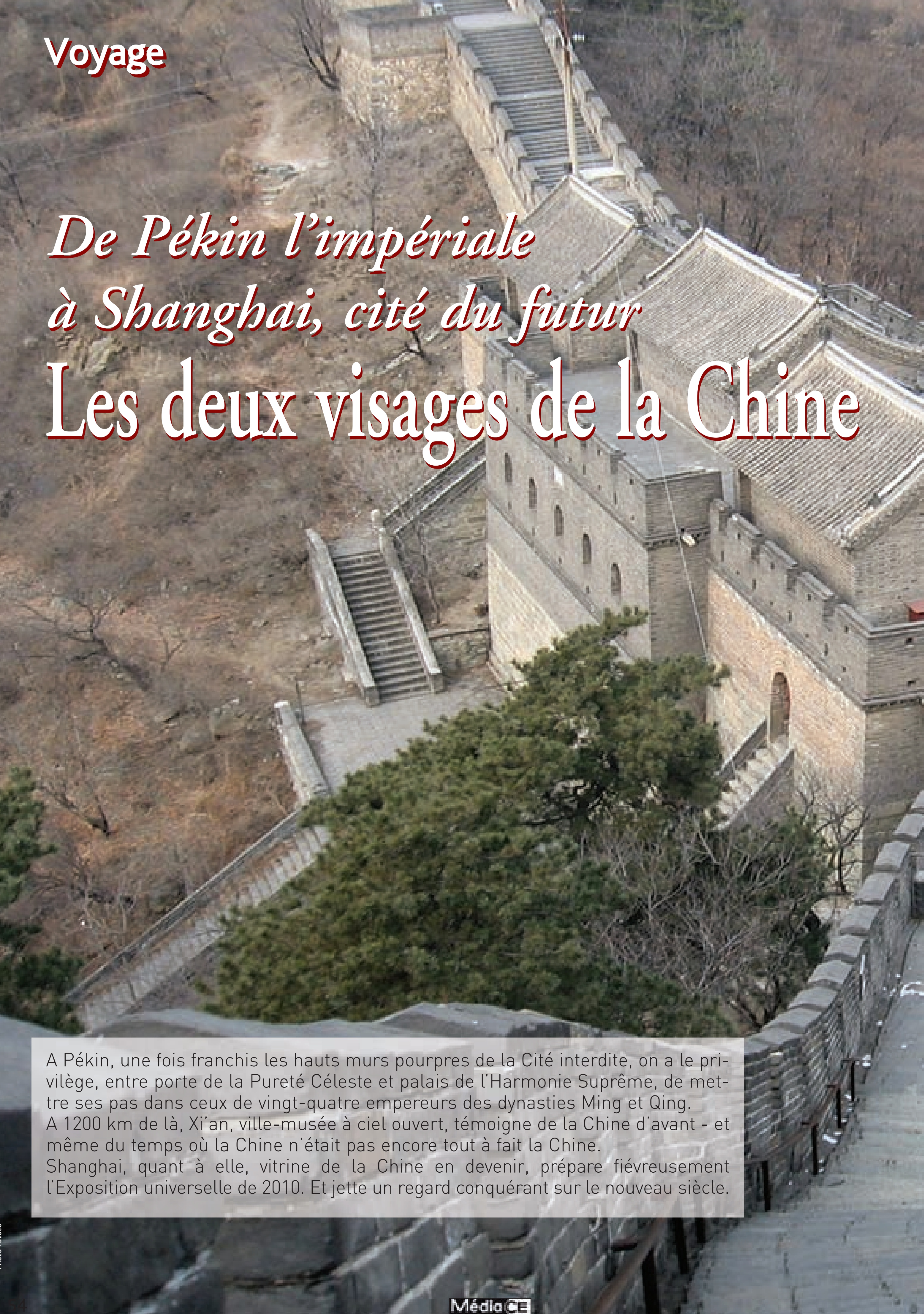
**Une offre nationale accessible
à vos salariés partout en France
à prix préférentiel !**

Vivez votre cinéma en grand ! Le Ciné Accès national est une contremarque échangeable aux caisses, contre une place, dans tous les cinémas Gaumont & Pathé de France, soit 65 cinémas. En plus, la durée de validité de votre contremarque est allongée de 3 mois ; vous avez maintenant entre 9 et 12 mois pour en profiter !

Renseignements sur **www.cinemasgaumontpathe.com**
Rubrique "*Offres Entreprises* et CE"
et avec le **Ciné Accès**, **réservez vos places de cinéma avant tout le monde.***

* Pour les cinémas Gaumont & Pathé offrant ce service.

Pour toute information ou commande, contactez : Marie-Ange Fernandes
Tél : 01 71 72 30 32 / Fax : 01 71 72 30 35
E-mail : marie-ange.fernandes@europalaces.com



De Pékin l'impériale à Shanghai, cité du futur

Les deux visages de la Chine

A Pékin, une fois franchis les hauts murs pourpres de la Cité interdite, on a le privilège, entre porte de la Pureté Céleste et palais de l'Harmonie Suprême, de mettre ses pas dans ceux de vingt-quatre empereurs des dynasties Ming et Qing.
A 1200 km de là, Xi'an, ville-musée à ciel ouvert, témoigne de la Chine d'avant - et même du temps où la Chine n'était pas encore tout à fait la Chine.
Shanghai, quant à elle, vitrine de la Chine en devenir, prépare fiévreusement l'Exposition universelle de 2010. Et jette un regard conquérant sur le nouveau siècle.

Photo Fotolia



Ce qui frappe d'abord à Pékin (Beijing en mandarin), c'est le sentiment d'immensité. D'ailleurs, même un plan en main, il n'est pas facile de s'y retrouver.
Alors, forcément, on cherche des points de repère. Le premier, le plus évident, c'est la place Tien An Men, sans doute la plus vaste du monde, bordée au nord par la Cité interdite, à l'ouest par l'austère bâtiment de l'Assemblée du Peuple et à l'est par le musée de la Révolution.
Protégée par une enceinte de dix mètres de hauteur et des douves larges de 52 mètres, la Cité interdite est un extraordinaire ensemble architectural de 72 hectares, véritable ville dans la ville, pendant près de cinq siècles sanctuaire suprême de l'empereur et de sa cour, mais aussi, d'après l'ancienne cosmogonie, centre symbolique de Pékin, de la Chine et du monde.
Chacun a encore présentes à l'esprit les images des JO de 2008, et notamment celle du fameux et très réussi « Nid d'Oiseau ». Malheureusement, on ne peut guère que passer devant. Ce stade hors du commun ne se visite pas, et il n'est pas non plus possible - en tout cas pour le moment - d'aller y applaudir un spectacle ou une compétition sportive.
Pékin a beaucoup changé depuis une vingtaine d'années. Des quartiers entiers ont été rasés au nom de la modernisation. Il est toutefois encore possible (notamment au sud de Qianmen ou autour du lac Houhai) de déambuler dans les hutong, vieilles ruelles typiques où le temps semble s'être arrêté.
Lorsque l'été se faisait étouffant entre les hauts murs de la Cité interdite, l'impératrice Cixi (1835–1908) avait coutume de se réfugier dans son fabuleux palais d'Eté, en dehors de Pékin, et dont le domaine champêtre occupe la bagatelle de 290 hectares, incluant un très vaste lac, des ponts, des îles, etc.
Autre visite incontournable pour tout touriste qui se respecte : la Grande Muraille. Longue de plus de 6 000 kilomètres, cette incroya-







De haut en bas : deux soldats de l'armée de terre cuite de Xi'an, un quartier pitoresque de Pékin, le Temple du Ciel.
A droite : Shangaï, une cité en plein devenir.

A ne pas manquer

• Le mausolée de Mao Zédong (place Tien An Men, accès gratuit mais pas de photos) ;
• Le superbe temple du Ciel (dans le parc Tiantan), où l'empereur venait prier pour que la moisson soit bonne ;
• Une représentation de l'Opéra de Pékin (en fait, un prodigieux mélange musical, théâtral et acrobatique) ;
• Un dîner de haute cuisine chinoise dans un bon restaurant (essayez le « canard à la pékinoise » ou le « poulet mendiant ») ;
• Une soirée dans le quartier branché (berges du lac Houhai).

ble fortification, renforcée de tours à intervalles réguliers, était censée protéger la Chine des incessantes incursions des « barbares du nord ». En fait, elle fut franchie plusieurs fois au cours de l'histoire. La partie que l'on visite habituellement est celle de Badalin, à 80 kilomètres de Pékin. Elle est en excellent état, et pour cause : l'ouvrage a été presque entièrement reconstruit en 1957 (donc sous Mao Zetoung...). Et, pour achever de vous enlever vos illusions, sachez que, quoi qu'on dise et répète, la Grande Muraille n'a jamais été visible à l'œil nu depuis la Lune !

L'incroyable tombeau

La ville de Xi'an, capitale du Shaanxi, est mondialement connue pour son « armée enterrée », fortuitement découverte en 1974 par un paysan qui creusait un puits. Une extraordinaire armée de terre cuite, dont les quelque 7 000 soldats, grandeur nature et aux

Le choc de deux cultures

En Chine, si vous avez un différend avec quelqu'un, évitez surtout de vous mettre en colère : même si vous avez raison à 100 %, tout le monde vous donnera tort, car vous aurez alors « rompu l'harmonie ».
Autre exemple de malentendu culturel : vous demandez quelque chose à un Chinois. Au lieu de vous répondre, il se met à rire longuement (la main devant la bouche, c'est plus poli). Ne pensez pas qu'il est en train de se payer votre tête. En fait, il est gêné, vraisemblablement parce qu'il n'a pas la réponse à ce que vous avez demandé - et craint donc de « perdre la face ». Et si, croyant qu'il se moque de vous, vous élevez la voix, la situation risque de devenir sans fin, vous parlant de plus en plus fort et les témoins de la scène se mettant à leur tour à rire consciencieusement, la main devant la bouche...

visages d'un réalisme étonnant, montent la garde, par-delà les siècles, aux abords du tombeau du premier empereur d'une Chine enfin unifiée, Qin Shihuangdi (mort en 210 av. J.-C.).
Bien avant cette découverte, Xi'an occupait déjà une place de premier plan dans l'histoire de la Chine. Capitale de pas moins de 13 dynasties, du XIe siècle avant J.-C. jusqu'au milieu du Xe siècle, la ville a aussi été le point de départ de la route de la soie.
On compte aujourd'hui dans les environs de Xi'an de nombreuses tombes encore inexplorées, dont le fameux tombeau de l'empereur Qin Shihuangdi. Un tombeau, ou plutôt une véritable ville souterraine, à en croire un document ancien considéré comme fiable. Le texte parle de rivières de mercure, d'un plafond émaillé de perles afin de représenter la voûte céleste, de 48 concubines emmurées vivantes, mais aussi de pièges et même d'arbalètes à déclenchement automatique pour décourager toute intrusion ! Malgré d'énormes pressions, les autorités retardent encore l'ouverture de ce trésor archéologique majeur, non tant à cause des arbalètes que – officiellement - dans l'attente de nouvelles technologies...

Shanghai, retour vers le futur...

Shanghai, installée de part et d'autre des berges du Huangpu, à l'embouchure du Yangzi Jiang, ne se contente pas d'être le premier port du monde. C'est aussi, c'est d'abord la vitrine moderniste et culturelle d'une Chine qui a décidé que le XXIe siècle serait le sien.
L'exposition universelle qui s'y tiendra en 2010 (de mai à septembre) promet d'être grandiose. 234 pays et organisations ont d'ores et déjà annoncé leur participation, et 70 millions de visiteurs sont attendus. À cette occasion (et indépendamment même du site), les Chinois ont débloqué un budget énorme pour la construction de nouvelles infrastructures à Shanghai : 34 milliards d'euros !
Il est loin le temps où, au lendemain de la deuxième guerre de l'opium (1856-1860), Shanghai s'était vue forcée d'accepter sur son sol la présence permanente de « concessions internationales » dévolues aux grandes puissances : Angleterre, France, Etats-Unis, Russie...
Paradoxalement, pendant cette période humiliante pour les Chinois, Shanghai a connu une folle expansion : développement du commerce maritime avec l'Occident, industrialisation, urbanisation et luxe insolent, mais aussi cercles de jeux, fumeries d'opium et maisons closes. Dans toute la région, une multitude d'ateliers fabriquant de la soie employaient hommes, femmes et enfants pour des salaires de misère.
En 1921, c'est d'ailleurs à Shanghai que fut fondé le Parti communiste chinois, qui se mit aussitôt à recruter parmi les coolies et les paysans sans terre.



Photo OT Chine

Témoignage de cette époque, le célèbre « Bund », le long du Huangpu, aligne un superbe ensemble d'édifices de l'époque coloniale, dont l'imposant immeuble de la Hong Kong & Shanghai Bank.
Juste en face, sur la rive ouest du fleuve, voici Pudong. Le contraste est saisissant. Vision soudaine d'un Shanghai en devenir, qui dresse fièrement ses gratte-ciel et ses tours futuristes, comme l'Oriental Pearl TV Tower (457 mètres de haut).
Fuyant les pelleteuses et la circulation automobile, réfugions-nous au « jardin Yu » (Yu yuan), au cœur de la vieille ville. Un lieu d'un autre temps, calme et paisible, avec, au milieu d'un petit lac, une pittoresque maison de thé à laquelle on accède par un pont de pierre curieusement construit en zig-zag (pour protéger la maison de thé des esprits du mal, qui, c'est bien connu, ne peuvent avancer qu'en ligne droite...).
Impossible de quitter cette ville fascinante et multiple sans une visite au remarquable musée de Shanghai, place du Peuple. Les collections, tout à fait exceptionnelles, couvrent quelque 5000 ans d'histoire, du néolithique à la dynastie Qing : bronzes, céramiques, jades et céladons, mais aussi peintures et calligraphies en font un saisissant résumé de l'art chinois à travers les siècles.

Yves-François Talmont

Chine : les voyagistes à la peine après une année 2008 difficile


Photo Fotolia

Les premières années du siècle ont vu l'intérêt pour la Chine croître de façon exponentielle : entre 2001 et 2007, la progression du nombre des visiteurs français a été de 132 %, en majorité des touristes (mais aussi 23 % voyageant pour raison professionnelle). En 2007, plus de 463 000 Français se sont rendus en Chine.
En 2008, les turbulences liées à la situation au Tibet et le terrible tremblement de terre au Sichuan ont stoppé net cette belle envolée. D'une année sur l'autre, le recul a été de 7,21 %, à en croire l'Office du tourisme de Chine à Paris.
La plupart des voyagistes spécialistes de la destination donnent, eux, des chiffres plus importants. Jean-Paul Chantraine, Pdg d'Asia, reconnaît une baisse de 50 % sur la Chine en 2008, il est vrai compensée dans le même temps par les bonnes performances du Vietnam, de l'Inde et de l'Indonésie. « La baisse chez nous a été de 36 % », déclare Patricia Tartour, Pdg et fondatrice de la Maison de la Chine. Contactée par nos soins, la direction du service groupes de Nouvelles Frontières a refusé de s'exprimer sur le sujet.
Pour Mme Tang, directrice de département à l'Agence Chine Tourisme, c'est surtout début 2009 que la baisse de fréquentation a été importante.
« La situation au premier semestre 2009 n'est toujours pas favorable, principalement à cause de la crise économique », analyse M. Chen, responsable communication de l'Office du tourisme de Chine, selon qui le nombre de touristes français a encore reculé de 12 %.
« Nous constatons un ralentissement, mais pas une baisse notable, relativise Sergio Costa, spécialiste de la Chine au service groupes et collectivités de Voyageurs du Monde. Nous continuons à avoir des demandes et des confirmations, même pour 2009, et nous avons déjà des demandes pour 2011. En revanche, ce que nous observons, c'est parfois une baisse du niveau de remplissage des voyages. »
Patricia Tartour est plus optimiste. « Pour nous, il y a reprise, affirme la Pdg de Maison de la Chine. 2007 ayant été une année record, nous sommes plus près des valeurs de 2006. Les groupes constitués ont repris, tout autant que les voyages individuels et les départs brochure. Mais c'est vrai que nous constatons une petite baisse du prix moyen par personne. »
En tout cas, les voyagistes sont unanimes sur un point : la Chine continue de faire rêver les Français. Ce que résume Eva Slimani, chargée de projets groupes et incentive chez Asia : « La Chine reste une destination très prisée des Français, et notamment des comités d'entreprise. Pays quasi-opaque durant des décennies, elle fascine par sa culture, son histoire et ses paysages. » Et de souligner : « Cela n'a pas toujours été intégré, mais un séjour en Chine peut se révéler moins cher que des vacances en France, aux sports d'hiver par exemple. »
Oser la Chine ? Il ne faudrait sans doute pas grand-chose pour qu'un nombre significatif de salariés (et donc de CE) décident de sauter le pas. Il reste que la Chine est l'archétype même de la destination long-courrier : s'y rendre pour quelques jours n'aurait aucun sens (sauf déplacement professionnel, bien entendu). De même, raccourcir la durée du séjour n'est certainement pas la solution, surtout dans un pays où il y a tant à voir – et pour réaliser des économies somme toute limitées.
L'offre est là et, malgré le contexte de crise, la demande potentielle aussi.
Il appartient aux voyagistes (et d'abord à ceux qui connaissent bien la destination) de faire un effort, pas seulement financier mais aussi d'imagination, pour que les CE puissent afficher la Chine comme prochain voyage long-courrier.

YFT

Chine, mode d'emploi

Argent
La monnaie chinoise est le yuan, également appelé yuan renminbi. Code bancaire : CNY (Chinese Yuan). L'euro valait 9,67139 CNY au 1er juillet 2009. On peut changer ses euros à la banque ou dans les hôtels.

Cartes bancaires
Cartes bancaires acceptées en Chine (dans certains magasins et la plupart des grands hôtels) : Visa, Master Card, American Express, Diners Club, JCB. Pour chaque paiement ou retrait, une taxe vous sera débitée.

Climat
En Chine, la chaleur arrive tôt : entre 15 C° et 25 C° dès le mois de mai. Au nord, tenues d'été à prévoir de mai à septembre et vêtements très chauds de fin novembre à début mars. Au sud, tenues d'été et de demi-saison toute l'année (lainages en altitude).

Courrier
Un conseil, envoyez très tôt vos cartes postales : le courrier met entre 6 et 10 jours pour être acheminé en France ! On peut acheter ses timbres à la réception des hôtels.

Décalage horaire
Six heures de plus qu'en France l'été, sept l'hiver (en été, lorsqu'il est 20 h en Chine, il est 14 h en France).

Formalités d'entrée
Passeport en cours de validité (et toujours valable 6 mois après la date du retour). Visa obligatoire.

Santé
Aucun vaccin obligatoire, mais certains sont conseillés (consultez le site de l'Institut Pasteur).
Attention : l'eau du robinet n'est pas potable en Chine, même dans les hôtels. Buvez de l'eau minérale, ou encore du thé. Bon à savoir : les hôtels internationaux ont souvent un médecin attaché à l'établissement.

Téléphone
Pour appeler de la France vers la Chine, composer le 00 + 86 (indicatif de la Chine) + indicatif de la ville sans le 0 initial + le numéro de votre correspondant.
Pour appeler de la Chine vers la France, composer le 00 + 33 (indicatif de la France) + le numéro de votre correspondant sans le 0 initial.

Toilettes
Sans entrer dans les détails, sachez que les toilettes publiques sont souvent plus « typiques » que franchement « hygiéniques ». En cas d'urgence, utilisez plutôt les toilettes au rez-de-chaussée des grands hôtels (même si vous n'y logez pas).

Guides
Le guide « Petit Futé » (834 p., 15 ¤) se révèle, comme toujours, une mine d'informations, tant culturelles que pratiques.
Le guide Voir-Hachette (675 p., 24,50 ¤) est plus qu'un guide : ses superbes illustrations (photos, cartes, plans, dessins) et ses textes courts, servis par une mise en page efficace, en font un beau livre culturel, dans lequel le lecteur « entre » très facilement.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier l'Office du tourisme de Chine pour ses informations, ainsi que pour son aide en matière de photos.

Office du tourisme
de Chine
01 56 59 10 10
www.otchine.com.

Paramètres du voyage

Suite à notre demande de cotations pour un circuit en Chine, plusieurs voyagistes ont répondu de manière conforme au programme établi par Média CE.

Les étapes du circuit : Pékin, Xian, Suzhou, Shanghai.
Durée : 10 jours et 8 nuits
Circuit en hôtels 3* PC
Chambre double
Date : juin 2010
Vol régulier
Assurances assistance, bagages, rapatriement, annulations
Taille du groupe : 40 pax
Taxes d'aéroports incluses
Visa inclus

La Chine et les voyagistes

Circuits conformes à celui proposé par Média CE

Moins de 1300 € :

Transunivers :
Prix TO : 1195 €
Compagnie aérienne : Air France, vol régulier
Points forts : tous frais compris
Prix Média CE : 1195 €

Cosmovel :
Prix TO : 1190 €
Compagnie aérienne: British Airways, vol régulier
Hôtel : trois et quatre étoiles, PC
Points faibles : frais non-inclus (assurances : 24 € par personne, Visa : 30 € par personne)
Points forts : frais inclus (Taxes d'aéroports et taxes aériennes)
Prix Média CE : 1244 €

Référence Voyages :
Prix TO : 1250 €
Compagnie aérienne : Air France, vol régulier
Points forts : tous frais compris
Prix Média CE : 1250 €

De 1300 € à 1500 € :

Tourmonde :
Prix: 960 €
Compagnie aérienne: Air France, British Airways, Lufthansa, Air China, vol régulier
Etapes: Pékin, Xian, Shanghai, Suzhou
Hôtel : trois ou quatre étoiles, PC
Points faibles : frais non-inclus (taxes aériennes et d'aéroports : 255 € par personne, Visa : 45 € par personne, assurances : 28 € par personne), paiement supplémentaire pour un guide national francophone : 590 € pour le groupe
Prix Média CE : 1302,75 € (coût du guide francophone divisé par 40)

Fram :
Base du groupe : 30 à 40 personnes
Prix TO : 999 €
Compagnie aérienne : Air France, vol régulier
Points faibles : frais non-inclus (taxes aériennes et d'aéroports : 255 € par personne, Visa : 34 € par personne, assurances : 35 € par personne)
Prix Média CE : 1323 €

Groupe Vacances :
Prix TO : 1415 €
Compagnie aérienne : Air France, Air China, British Airways, vol régulier.
Points faibles : frais non-inclus (Visa : 45 € par personne, guide francophone : 320 € pour le groupe, assurances : 3% du montant du forfait)
Points forts : frais inclus (taxes d'aéroports et taxes aériennes)
Prix total : 1495,40 € (coût du guide francophone divisé par 40)

Traces :
Prix TO : 1497 €
Compagnie aérienne: British Airways via Londres, vol régulier
Points forts : tous frais compris
Prix Média CE : 1497 €

Moins de 1300 €	 Transunivers	 Cosmovel	 Référence Voyages	
De 1300 à 1500 €	 Tourmonde	 Fram	GROUPE VACANCES Groupe Vacances	TRACES Traces

Circuits différents de celui proposé par Média CE

Moins de 1200 € :

Partir :
Base du groupe : 30 personnes
Prix : 755 €
Etapes : Pékin, Chengde, Jinshanling, Shanghai, Suzhou, Luzhi
Points forts : trois villes en plus visitées
Points faibles : frais non-inclus (assurance bagages, annulation: 2,5 % du prix du forfait, assurance assistance, rapatriement : 15 € par personne, Visa: 60 € par personne, taxes d'aéroport et aériennes : 199 € par personne, supplément saison: 76 €)
Prix total : 1123,90 €

Capitales Tours :
Durée : 10 jours et 9 nuits
Base du groupe : 32 personnes
Prix : 829 €
Etapes : Pékin, Chengde, Suzhou, Lushe, Shanghai
Points forts : deux villes en plus visitées
Points faibles : Xian non visitée, frais non-inclus (assurances multirisques : 4% du prix du forfait, taxes aériennes et d'aéroports plus frais de dossier : 255€ au départ de Paris et 325€ au départ de province, Visa : 38€ par personne)
Prix total : 1155,16 € au départ de Paris (1225,16€ au départ de province)

Meditrad :
Prix: 1095€
Etapes : Pékin, Xian, Shanghai, Suzhou, Luzhi, Shanghai
Points forts : une ville de plus visitée.
Points faibles : frais non-inclus (assurances annulation et bagages : 2,5 % du prix du forfait, Visa : 50 €)
Prix total : 1172,40 €

Différences :
Prix : 1115€
Etape : Pékin, Chengde, Xian, Shanghai
Hôtel : PC, trois et quatre étoiles,
Points faibles : frais non-inclus (Visa: 40 € par personne, paiement du guide français: 460€ pour le groupe, pourboires : 2 € par jour et par personne), une ville en moins visitée
Prix total : 1186,15 € (coût du guide francophone divisé par 40)

De 1200 à 1500 € :

Amerasia :
Durée : 12 jours et 11 nuits
Base du groupe : 32 personnes
Prix : 1295 €
Etapes : Pékin, Xian, Shanghai, Suzhou, Lushe
Points forts : tous frais compris, deux villes visitées en plus
Prix total : 1295 € pour 12 jours

Vision du Globe :
Prix : 1270 € hôtel trois étoiles
1310 € hôtel quatre étoiles
Compagnie aérienne : Air France, vol régulier
Etape : Pékin, Xian, Shanghai
Hôtel : pension complète, trois ou quatre étoiles
Points fort : tous frais inclus
Ponts faibles : peu de villes visitées, pourboire non-inclus : 32 € par personne
Prix total : 1302 € en hôtel trois étoiles
1342 € en hôtel quatre étoiles

Joubert Voyages :
Durée : 12 jours et 11 nuits
Base du groupe: 32 personnes
Prix: 1295 €
Etapes: Pékin, Xian, Shanghai, Suzhou, Lushe
Points forts : tous frais compris, deux villes visitées en plus
Prix total : 1389 € pour 12 jours sur British Airways
1479 € sur Air France

Kuoni :
Durée : 12 jours et 9 nuits
Prix : 1445 €
Etapes : Pékin, Luoyang, Shaolin, Xian, Suzhou, Shanghai, Luzhi
Hôtel : pension complète, trois étoiles, chambre double
Points forts : deux villes en plus visitées, Frais inclus (taxes aériennes, visa de groupe, taxes d'aéroports)
Points faibles : frais non-inclus (assurances avec trois options différentes dont la plus chère est de: 2,50% du prix du forfait)
Prix total : 1481,12 € pour 12 jours (selon option assurance)

Plus de 1500 € :

Cyberpro :
Durée : 12 jours et 10 nuits
Prix : 1539 €
Etapes : Pékin, Xian, Shanghai
Hôtel : pension complète, quatre étoiles selon saison
Points forts : tous frais compris
Points faibles : peu de villes visitées
Prix total : 1539 € pour 12 jours

Perrier Voyages :
Base du groupe : 30 à 39 personnes
Prix : 1550 €
Etapes : Pékin, Xian, Shanghai, Suzhou, Lushi
Points forts : tous frais compris, une ville visitée en plus
Points faibles : frais non-inclus (assurance prix garanti : plafond 150 €, assurance retard de vol : 2 % du prix du forfait)
Prix total : 1550 € plus prix des assurances (variables)

Voyages et Découvertes :
Durée : 12 jours et 11 nuits
Prix : 1650 €
Etapes : Pékin, Xian, Luoyang, Zenzhou, Suzhou, Shanghai
Hôtel : trois et quatre étoiles, PC
Points forts : tous frais compris, deux villes visitées en plus
Prix total : 1655 € pour 12 jour-shôtel trois étoiles
1730 € hôtel quatre étoiles

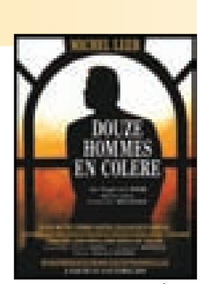
Cyralizée Travel :
Prix : 1870 €
Compagnie aérienne : Air France ou Air China, vol régulier
Etapes : Pékin, Xian, Shanghai, Suzhou, Tongli
Points forts : tous frais compris, une ville visitée en plus
Prix total : 1870 €



L'actualité des prestataires

Douze Hommes en Colère





Ça C'est Paris vous propose 80 représentations exceptionnelles d'une pièce époustouflante, « Douze Hommes en colère ». Devenue célèbre grâce à l'adaptation cinématographique réalisée par Sidney Lumet, « 12 Hommes en Colère » est une pièce écrite en 1953 par Reginald Rose. Plus de 10 ans après avoir rendu possible sa réalisation, Michel Leeb reprend aujourd'hui le rôle du huitième juré, l'unique entre les douze à s'opposer à la décision rapide et trop facile de la peine de mort.

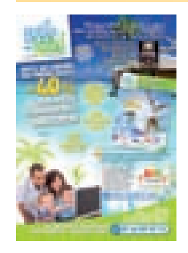
Renseignements et réservations auprès de Ça C'est Paris au 01 42 93 55 55.

Cap Juniors, le spécialiste du tourisme des enfants



Avec plus de 850 séjours et 10 000 départs programmés CAP JUNIORS est la première agence de voyages Internet dédiée au tourisme des enfants. Notre pôle production organise 25% des séjours vendus. Notre pôle distribution fait un peu le même métier que le votre, à savoir référencer des organisateurs et des offres de qualités pour lesquelles notre responsabilité juridique d'agence de voyages est engagée.
Un nouveau catalogue annuel de 200 pages sortira fin novembre, n'hésitez pas à nous en faire la demande.
www.capjuniors.com

VotreCE est invité au théâtre jeudi 17 septembre



Pour fêter l'anniversaire de Primoloisirs, ConseilCE est heureux d'inviter 2 élus par CE à découvrir Primoloisirs : la solution sans abonnement annuel permettant aux salariés, sans aucune gestion ni participation financière du CE, d'obtenir des remises jusqu'à -40% sur les vacances individuelles, la billetterie, les achats de la vie de tous les jours.
Rendez vous Jeudi 17 septembre 2009 à 17h au célèbre Café de la Gare. La présentation sera suivie de 19H à 20H20 par la pièce "A suivre" qui connaît actuellement un franc succès.
Pour recevoir votre invitation,
appelez Elise au 06 69 27 80 96
ou par mail à contact1@conseilce.com

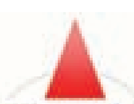
Analyser le plan de formation de l'entreprise



Le dernier trimestre de l'année est chargé pour les représentants du personnel. Il s'agira, entre autre, pour les membres du CE de donner un avis motivé sur le plan de formation de l'entreprise.
Pour permettre aux Institutions Représentatives du Personnel de préparer au mieux cette consultation, Tandem Conseil et Formation a conçu, dans ce domaine, deux formations très concrètes :
- « La formation professionnelle : le rôle du CE et de la commission formation »,
- « Analyser le plan de formation de l'entreprise ».

***Dès maintenant, contactez nous** pour connaître les programmes détaillés et les dates de formation :*
Au 01 55 42 22 32 ou au 01 55 42 22 22
Ou par mail : n.peronnet@tandemformation.com
Vous pouvez consulter notre calendrier de formation sur www.tandemexpertise.com

ARCADÈS et le CHSCT



Vous avez besoin d'une formation CHSCT, depuis 1992 Arcadès forme et conseille les membres du CHSCT.
La mission d'Arcadès vous aider à remplir les missions essentielles et fondamentales tel que, appréhender le fonctionnement du CHSCT, contribuer à la protection et à la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail, prévenir et analyser les accidents du travail.

Contactez-les au 03 21 24 20 00
et allez visiter leur site www.arcades-ce.fr

ERRATUM
Une erreur s'est produite dans l'Essentiel du CE N°07 page 76 concernant l'adresse de la société COMITÉ VIDÉO ENTREPRISE, spécialisée dans la location et la vente de DVD et Blue Ray avec droits locatifs.
La bonne adresse est :
CVE - ZA du Mesnil - 91410 Roinville-Sous-Dourdan
Tél. 01 64 56 57 55 - www.cve.fr

VOUS AVEZ MANQUÉ UN NUMÉRO DE

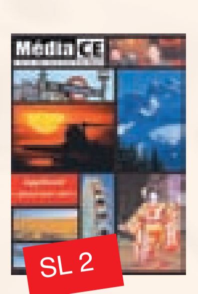


ET VOUS SOUHAITEZ COMPLÉTER VOTRE COLLECTION...







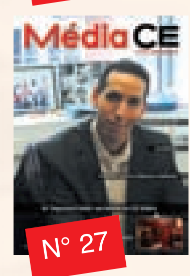


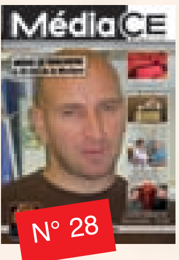


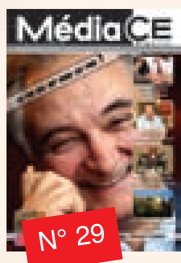


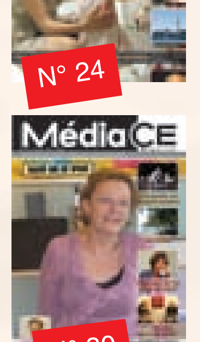








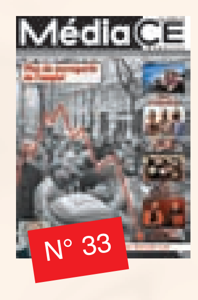














Coupon à nous renvoyer par fax au 0811 11 20 27 ou par courrier :
Media CE, 134-140 rue d'Aubervilliers - 75019 Paris

- ☐ N°19 (8 €*) x.....=........€
- ☐ SL N°2 (40 €*) x.....=......€
- ☐ N°24 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°27 (8 €*) x.....=......€
- ☐ N°30 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°32 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°20 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°22 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°25 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°28 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°31 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°33 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°21 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°23 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°26 (8 €*) x.....=........€
- ☐ N°29 (8 €*) x.....=........€
- ☐ SL N°4 (40 €*) x.....=......€
- ☐ HS N°7 (40 €*) x.....=........€

CE : ....
Nom: ....
Adresse: ....
....**Code postal:** ....
Ville: ....
Tél.: ....**Fax :** ....
Email: ....

Tél. : 08 11 11 20 26 - Fax 08 11 11 20 27 - E-mail : info@mediace.fr

CONTACTEZ NOUS POUR CONNAITRE LES AUTRES NUMEROS DISPONIBLES

* Plus frais d'envoi 5 €

MCE33





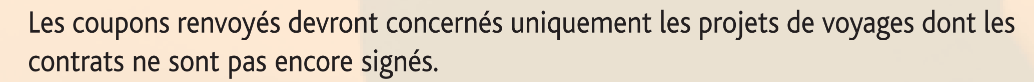
vous conseille sur vos projets de voyages en groupe

VOUS ORGANISEZ UN VOYAGE DE GROUPE SUR L'UNE DES DESTINATIONS CI-DESSOUS ?

Notre service lecteur se fera une joie de répondre à vos questions pour vous conseiller sur :

- les voyagistes les plus compétitifs sur la destination que vous aurez choisie.
- les voyagistes les plus expérimentés sur cette destination.




Les coupons renvoyés devront concernés uniquement les projets de voyages dont les contrats ne sont pas encore signés.



Destination(s) projetée(s) :

❒ Afrique du Sud
Date .... nb participants ....
❒ Algérie
Date .... nb participants ....
❒ Antilles
Date .... nb participants ....
❒ Brésil
Date .... nb participants ....
❒ Canada
Date .... nb participants ....
❒ Chine
Date .... nb participants ....
❒ Cuba
Date .... nb participants ....
❒ Egypte
Date .... nb participants ....

❒ Espagne
Date .... nb participants ....
❒ Grèce
Date .... nb participants ....
❒ Inde
Date .... nb participants ....
❒ Israël / Jordanie
Date .... nb participants ....
❒ Italie
Date .... nb participants ....
❒ Japon
Date .... nb participants ....
❒ Kenya
Date .... nb participants ....
❒ Maroc
Date .... nb participants ....

❒ Mexique
Date .... nb participants ....
❒ Portugal
Date .... nb participants ....
❒ Rep. Dominicaine
Date .... nb participants ....
❒ Russie
Date .... nb participants ....
❒ Sénégal
Date .... nb participants ....
❒ Seychelle
Date .... nb participants ....
❒ Sicile
Date .... nb participants ....
❒ Sri Lanka
Date .... nb participants ....

❒ Thaïlande
Date .... nb participants ....
❒ Tunisie
Date .... nb participants ....
❒ Turquie
Date .... nb participants ....
❒ USA
Date .... nb participants ....
❒ Vietnam
Date .... nb participants ....

❒ Week-end européen
Date .... nb participants ....

❒ Week-end Ski
Date .... nb participants ....

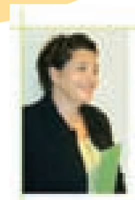
CE ____________________ Responsable ____________________
Adresse ____
CP ____________ Ville ____________________________
Tél. ____________________ Fax ____________________
Email ____________________ Effectif ____________________

MCE34

A retourner à Média CE - 134 -140 Rue d'Aubervilliers - 75019 Paris - Tél. 0811 11 20 26 - Fax 0811 11 20 27 - E-mail : conseil@mediace.fr

L'actualité

Les formations de la rentrée



Préparez votre rentrée avec L'école des CE* !!

Les formations fondamentales ont lieu tous les mois :
- « Maîtriser les bases du mandat » (2j)
- « Secrétaire, la fonction clé du CE » (1j)
- « la gestion du CE : le rôle du trésorier (1j)

Les formations incontournables de la fin de l'année auront lieu en septembre et en novembre :
- « La formation professionnelle : maîtriser les règles » (1j)
- « Participation, intéressement, épargne salariale : maîtriser pour mieux négocier »*

Retrouvez toutes nos formations avec les dates, les tarifs et les programmes sur
www.ecoledesce.com
ou demandez-les au 01 45 20 02 20



** agréée pour la formation économique des élus de CE*

Des moyens de communication efficaces



Objectifcomce accompagne et permet à ses clients de mettre en place des moyens de communication efficaces. Du conseil à la réalisation, Objectifcomce contribue à promouvoir les actions et les services du CE auprès des salariés. L'agence créée le dynamisme nécessaire pour développer une relation interactive qui aide le CE à toujours mener à bien ses différentes missions.
Persuadé qu'une bonne communication renforce l'implication du CE dans la vie de l'entreprise, Objectifcomce orientera vos projets dans ce sens.
Contact : Bénédicte Poulain
01 64 26 47 61 – 06 72 77 33 38
b.poulain@objectifcomce.fr - www.objectifcomce.fr

Les vacances de vos enfants avec le CEI/Club des 4 Vents



Depuis 1947, le CEI/Club des 4 Vents est maître d'œuvre de ses séjours (organisation, encadrement, suivi) et propose aux jeunes de 6 à 18 ans des séjours linguistiques et des colonies de vacances en France et à l'étranger, sur 20 destinations.

Notre service collectivité est à votre disposition pour vous accompagner dans vos besoins : 01.43.29.60.20



vous conseille sur le choix de vos fournisseurs :

rapport qualité-prix, expérience, choix et sensibilité à la clientèle CE dans les domaines suivants

Rôle économique et social

01 Conseils aux élus, assistance
02 Assistance juridique
03 Formation des membres du CE
04 Expertise comptable
05 Epargne salariale
06 Mutuelle
07 Prévoyance, retraite

Fonctionnement du CE

08 Informatique
09 Site internet du CE
10 Communication
11 Compte-rendu du CE
12 Mobilier de bureau

Consommation

13 Distribution automatique
14 Chèques cadeaux
15 Colis gourmands
16 Chocolats, confiserie, biscuiterie
17 Dragées pour cérémonies
18 Vins, champagnes
19 Alcools, spiritueux
20 Chèques services
21 Grossistes en jouets
22 Mode et accessoires
23 Bijoux or et fantaisie
24 Parfums et produits de beauté
25 Diététique et produits bio
26 Meubles
27 Electroménager, TV, HiFi
28 Arts de la table
29 Blanc, linge de maison
30 Optique
31 Location automobile
32 Livres et CD culturels
33 Cadeaux, services aux salariés

Loisirs

34 Parcs d'attractions
35 Cabarets et musées
36 Cinémas
37 Billetterie spectacles
38 Sorties sportives
39 Vidéothèque
40 Labos-photos
41 Arbre de Noël
42 Organisation de soirées
43 Sorties parisiennes
44 Salles de réception
45 Thalassothérapie, soins du corps

Voyages

46 Hôtellerie de plein air
47 Immobilier de loisirs
48 Tourisme fluvial
49 Sports d'hiver
50 Moyens courriers
51 Longs courriers
52 Croisières
53 Séjours linguistiques
54 Vacances jeunes

A faxer au 0811 11 20 27

OUI, nous désirons une information sur :

Domaine(s) choisi(s) (indiquez le code)

[ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

CE ________________________________ Représenté par ________________________

Fonction au CE ________________________ Adresse ______________________________

____

CP_________________ Ville ____

Tél. ___________________________________ Fax _____________________________

E-mail ________________________________ Effectif __________________________

Média CE - 134 -140 Rue d'Aubervilliers - 75019 Paris
Tél. : 0811 11 20 26 - Fax : 0811 11 20 27 - Email : infos@mediace.fr

MCE34



Chèque cadeau TirGroupé,
bien plus que des cadeaux !

FAITES LE PLEIN DE POUVOIR D'ACHAT !

Le chèque cadeau TirGroupé, c'est :

- L'accès à un large choix d'univers de consommation : Mode, beauté, grande distribution, sport, micro, CD, livre, culture...
- Un réseau d'acceptation de 325 enseignes nationales.
- 5000 commerces de proximité.
- 30 clubs et boutiques de football de Ligue1 et Ligue 2.

URSSAF
Plafond 2009
143 €
(exonérés de charges)





Fabrique pour vous l'exceptionnel

Une question ? Besoin d'un conseil ?
Appelez au **0825 049 049** (0,15 € TTC/min.) ou sur **www.tirgroupe.fr**